

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

École de gestion

Rôles directs et indirects des compétences individuelles sur la détresse psychologique
des avocats du Québec

par

Sarah-Maude Godbout

Mémoire présenté à l'École de gestion

En vue de l'obtention du grade de

Maître ès sciences

Maîtrise administration

Concentration en intervention et changement organisationnel

Mars 2020

© Sarah-Maude Godbout, 2020

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

École de gestion

Rôles directs et indirects des compétences individuelles sur la détresse psychologique
des avocats du Québec

Sarah-Maude Godbout

Ce mémoire a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Nathalie Cadieux, PhD, CRHA

Directrice de recherche

Marie-Michelle Gouin, PhD, CRIA

Membre du jury

Elaine Mosconi, PhD

Membre du jury

Mémoire accepté le 21 avril 2020

SOMMAIRE

Depuis sa fondation en 1996, les demandes effectuées au Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec (PAMBA) ne cessent d'augmenter (120 la première année à 1157 en 2016) (PAMBA, 2006, 2016). Une étude récente de Cadieux, Cadieux, Youssef, Gingues et Godbout (2019), a d'ailleurs permis de démontrer que plus de 40% des avocats du Québec souffriraient de détresse psychologique. De plus, Hill (1998), a mis en évidence que les avocats et les juges seraient six fois plus à risques d'idées suicidaires dues à la détresse, et les avocats trois fois plus à risque de développer une dépendance à l'alcool ou aux drogues. Bien que divers modèles se soient intéressés à la détresse psychologique au travail au fil des années (Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli, 2001; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Siegrist, 1996), ces derniers peinent à cerner les causes de la détresse, chez les travailleurs, dans sa globalité dû à leur manque de reconnaissance pour les déterminants du stress issus des différentes sphères de vie hors travail et individuelles de l'individu (Cadieux, 2012; Marchand, 2004).

Bien que la détresse psychologique semble présente chez les avocats québécois (Cadieux *et al.*, 2019), peu d'études se sont intéressées aux facteurs de risque et de protection de la détresse chez ces derniers. Néanmoins, une étude de Cadieux et Gladu-Martin (2016) aurait permis de soulever l'apport potentiel de certaines compétences individuelles sur la détresse psychologique des avocats au travail. Ce mémoire s'inscrit, donc, dans la phase II d'un projet de recherche en association avec le Barreau du Québec (Cadieux *et al.*, 2019), et vise à déterminer les rôles directs et indirects des compétences (*assertiveness*, *coping*, *self-leadership* et détachement psychologique) sur la détresse, ainsi que l'impact des facteurs mésosociaux (organisationnels et hors travail) et microsociaux (individuels) sur celle-ci.

Les données utilisées au fin des analyses de ce mémoire, et dans le but de répondre aux objectifs de recherche, sont tirées d'un projet de recherche réalisé en

partenariat avec le Barreau du Québec sorti en 2019 (Cadieux *et al.*, 2019). Un questionnaire autoadministré (via la plateforme *surveymonkey*) a ainsi été envoyé à l'ensemble des avocats du Québec. Ce questionnaire a été bâti à l'aide d'échelles de mesures adaptées, traduites, et construites aux fins de cette recherche. Les échelles ont été validées à l'aide d'analyses factorielles (via SPSS), et confirmatoires (via AMOS), pour des alphas de Cronbach supérieurs à 0,700. Dans le cadre du présent mémoire, l'échantillon final comprend 814 avocats, issus de différents domaines de pratiques, qui ont répondu à l'ensemble des variables ciblées dans le questionnaire. Des analyses de régressions et d'interactions ont été effectuées afin de déterminer les différentes relations significatives des compétences, facteurs mésosociaux et microsociaux avec la détresse.

Les résultats ont permis de répondre partiellement aux objectifs de recherche. Ainsi, l'*assertiveness*, les stratégies de *coping*, et le détachement psychologique permettraient de diminuer le niveau de détresse psychologique lorsque les facteurs mésosociaux sont considérés. De son côté, le *self-leadership* rehausserait la détresse psychologique lorsque l'ensemble des facteurs mésosociaux et microsociaux sont considérés. Finalement, en évaluant les dix interactions significatives avec l'ensemble des facteurs étudiés, seule l'interaction entre l'*assertiveness* et le manque de ressources au travail est demeurée significative. Les résultats ont aussi permis de déterminer l'apport de certains facteurs mésosociaux et microsociaux sur la détresse psychologique des avocats du Québec.

Ainsi, par l'évaluation simultanée des différentes variables, ce mémoire se veut une réponse aux limites des modèles précédents et vient renforcer l'importance de prendre en considération l'ensemble des déterminants du stress issus des diverses sphères de la vie de l'avocats pour déterminer les causes de sa détresse psychologique. En effet, ce dernier est un tout multidimensionnel dont le niveau de stress peut être influencé par maints facteurs issus de son environnement, ou des caractéristiques personnelles qui le constituent (Cadieux, 2012; Marchand, 2004).

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	i
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES FIGURES	vii
REMERCIEMENTS	viii
INTRODUCTION	1
PREMIER CHAPITRE-LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE	4
1.1 LES COÛTS RÉELS DU STRESS ET DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	4
1.1.1 Les coûts, à l'échelle mondiale, associés au stress et à la détresse psychologique	4
1.1.2 Les coûts, en entreprises, associés au stress et à la détresse psychologique	5
1.1.3 Les coûts individuels associés au stress et à la détresse psychologique	6
1.2 LES DÉFINITIONS DE CONCEPTS CLÉS LIÉS À LA SANTÉ MENTALE ET PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	7
1.2.1 Distinction entre les problèmes de santé mentale et les troubles mentaux (maladies mentales)	8
1.2.2 Distinction entre la santé mentale et la santé psychologique	9
1.2.3 Le stress	10
1.2.4 L'épuisement professionnel	15
1.2.5 La dépression	18
1.2.6 La détresse psychologique	19
1.3. LES CONSTATS SUR LA PROBLÉMATIQUE	20
1.3.1 La situation particulière des avocats québécois	22
1.3.2 Le développement des compétences : Une avenue porteuse pour protéger contre le développement de problèmes de santé mentale au travail	23
DEUXIÈME CHAPITRE-DÉTÉRIORATION DE LA SANTÉ MENTALE, STRESS, DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE : ÉTAT DES CONNAISSANCES	25
2.1 LES MODÈLES THÉORIQUES TRADITIONNELS EN STRESS PROFESSIONNEL	25
2.1.1 Le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) et le modèle « demande-contrôle-soutien » de Karasek et Theorell (1990)	26
2.1.2 Le modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996)	29
2.1.3 Le modèle « demandes-ressources » de Demerouti <i>et al.</i> (2001)	30
2.1.4 Les limites et constats à poser sur les modèles présentés précédemment	35

2.2 LE MODÈLE THÉORIQUE GÉNÉRAL D'ANALYSE DE LA SANTÉ MENTALE DE MARCHAND (2004)	38
2.3 LES FACTEURS EXPLICATIFS DU STRESS CHEZ LE TRAVAILLEUR	41
2.3.1 Les facteurs organisationnels explicatifs du stress chez les travailleurs	41
2.3.2 Les facteurs hors travail explicatifs du stress chez les travailleurs	51
2.3.3 Les facteurs individuels explicatifs du stress chez les travailleurs	56
2.4 ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES SUSCEPTIBLES DE PROTÉGER LA SANTÉ MENTALE DES AVOCATS.....	67
2.4.1 Le détachement psychologique	67
2.4.2 L'assertivness	70
2.4.3 Les stratégies de coping	72
2.4.4 Le self-leadership	74
2.4.5 Limites de l'état des connaissances actuelles.....	77
2.5 ÉTAT DES CONNAISSANCES QUANT À LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL CHEZ LES AVOCATS.....	78
2.5.1 Le modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec de Gladu-Martin (2016)	78
2.6 ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LES DÉTERMINANTS DE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL CHEZ LES AVOCATS	84
2.6.1 Les facteurs sociaux explicatifs du stress chez les avocats	84
2.6.2 Les facteurs organisationnels explicatifs du stress chez les avocats.....	87
2.6.3 Les facteurs hors travail explicatifs du stress chez les avocats	92
2.6.4 Les facteurs individuels explicatifs du stress chez les avocats	92
2.7 LES QUESTIONS DE RECHERCHE	96
2.8 PRÉSENTATION DU MODÈLE CONCEPTUEL	97
TROISIÈME CHAPITRE-LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE	104
3.1. SOURCE DES DONNÉES	105
3.1.1 Le devis de recherche.....	105
3.1.2 La population à l'étude.....	105
3.1.3 Les données.....	106
3.2 MESURES	106
3.2.1 La détresse psychologique	107
3.2.2 Les compétences individuelles.....	107
3.2.3 Les facteurs mésosociaux organisationnels et hors travail	108
3.2.4 Les facteurs microsociaux individuels.....	115

3.3 STATISTIQUES DESCRIPTIVES DE L'ÉCHANTILLON	116
3.4 STRATÉGIES D'ANALYSES.....	118
3.4.1 Régressions multiples hiérarchiques	118
3.4.2 Analyse des interactions.....	119
QUATRIÈME CHAPITRE-RÉSULTATS	
La santé mentale au travail une question de compétences? Rôles directs et indirects des compétences sur la détresse psychologique des avocats québécois.....	120
CINQUIÈME CHAPITRE-DISCUSSION.....	169
5.1 LES OBJECTIFS DE RECHERCHE	169
5.2 APPORTS DU MÉMOIRE À L'AVANCEMENT DES CONNAISSANCES SUR LA SANTÉ MENTALE DES AVOCATS ET PISTES DE RECHERCHE	170
5.2.1 Les contributions théoriques de ce mémoire.....	170
5.2.2 Les contributions pratiques de ce mémoire.....	186
5.3 LES LIMITES DE CE MÉMOIRE	188
CONCLUSION.....	190
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	192

LISTE DES TABLEAUX

CHAPITRE 2

Tableau 1-Mesures concernant les compétences individuelles.....	107
Tableau 2-Mesures concernant les facteurs organisationnels mésosociaux	109
Tableau 3-Mesures concernant les facteurs hors travail mésosociaux.....	114
Tableau 4-Mesures concernant les facteurs individuels microsociaux	115
Tableau 5-Statistiques descriptives de l'échantillon.....	117

CHAPITRE 4

Tableau 1-Statistiques descriptives	140
Tableau 2-Analyses de régressions multiples hiérarchiques.....	142

LISTE DES FIGURES

CHAPITRE 2

Figure 1-Modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979).	26
Figure 2-Modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996).	30
Figure 3-Modèle « demandes-ressources » de Demerouti <i>et al.</i> (2001).	32
Figure 4-Modèle des quatre (4) propositions issues du modèle « demandes-ressources » de Demerouti <i>et al.</i> (2001).	34
Figure 5-Modèle théorique général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004)	39
Figure 6-Modèle de départ de Gladu-Martin (2016).	79
Figure 7-Modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec de Gladu-Martin (2016).	80
Figure 8-Modèle théorique exploratoire de l'influence des compétences individuelles et des facteurs organisationnels, hors travail et individuels sur la détresse psychologique des avocats du Québec.....	98

CHAPITRE 4

Figure 1-Modèle théorique général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004)	124
Figure 2-Modèle théorique exploratoire de l'influence des compétences individuelles et des facteurs organisationnels, hors travail et individuels sur la détresse psychologique des avocats du Québec.....	130
Figure 3-Relation d'interaction entre l'assertiveness et le manque de ressources lorsque mis en relation avec le niveau de détresse psychologique ressenti.	146
Figure 4-Interactions significatives au contrôle de tous les facteurs de l'étude (modèle 4) pour chacune des compétences concernées.	149

REMERCIEMENTS

Lorsque je me suis engagée dans l'écriture de ce mémoire, je n'avais pas réalisé l'ampleur du défi qui m'attendrait au cours des deux dernières années. Plus de 225 pages plus tard, après quelques moments de colère et de désespoir, je regarde derrière avec l'immense fierté d'avoir persévéré dans l'ascension de cette montagne dont le sommet, de prime abord, me semblait impossible à atteindre. Ce résultat n'aurait, toutefois, pas été possible sans le précieux soutien de certaines personnes que j'aimerais souligner.

J'aimerais, tout d'abord, remercier ma directrice de recherche, Mme Nathalie Cadieux, qui, en plus de son temps, de sa patience et de sa passion contagieuse pour le projet, m'a aussi montré la fierté derrière la persévérance, et l'importance de prendre le temps de gravir chaque marche de l'escalier une à la fois. Également, un énorme merci à M. Jean Cadieux pour sa contribution aux retombées de ce mémoire.

J'aimerais remercier Mme Elizabeth Cloutier qui a su voir en moi l'étincelle que je n'arrivais pas à percevoir et qui, dès le départ, a cru en mes capacités. Merci de m'avoir offert ce qu'il me fallait : une opportunité et la possibilité de terminer ce que j'avais commencé.

Je tiens, par ailleurs, à remercier ma famille pour leur présence, leur soutien et leurs encouragements tout au long de cette démarche. Vous avez rendu les difficultés, des fiertés surmontées, et les succès, des motivations sur lesquelles se raccrocher. Ce mémoire est aussi dédié à une personne chère qui, au travers de toute cette épopée, a été le phare dans la tempête qui saurait me ramener à bon port.

Enfin, merci à l'Université de Sherbrooke, au Barreau du Québec, et une fois de plus à Mme Cadieux. Nathalie, je suis fière et honorée d'avoir fait partie de ce projet. Merci d'y avoir accompagné chacun de mes pas. J'en ressors, aujourd'hui, une professionnelle plus affirmée, mais, surtout, un meilleur individu.

« It always seems impossible until it's done. »

Nelson Mandela, 2001

INTRODUCTION

La détresse psychologique au travail et ses répercussions sur la santé mentale sont des sujets qui touchent un grand nombre de travailleurs au Canada (Commission de la santé mentale du Canada [CSMC], 2016). Certaines professions seraient toutefois plus susceptibles de développer des problèmes de santé mentale causés par une hausse de la détresse psychologique au travail (Cadieux, 2012). C'est d'ailleurs le cas des avocats du Québec (Cadieux et Gladu-Martin, 2016). Bien que l'état des connaissances propose divers modèles sur les déterminants du stress professionnel (Demerouti *et al.*, 2001; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Siegrist, 1996), plusieurs omettent l'impact des facteurs issus d'autres sphères de la vie de l'individu pour expliquer cette détresse (Cadieux, 2012; Marchand, 2004). Parallèlement, de récentes études sont parvenues à mettre en reliefs l'apport des compétences individuelles sur la détresse psychologique (*assertiveness*, *self-leadership*, stratégies de *coping*, et détachement psychologique) (Dolbier, Soderstrom et Steinhardt, 2001; Fogaty, Machin, Albion, Sutherland, Lalor et Revitt, 1999; Lee et Crockett, 1994; Michie, 2002; Sonnentag et Fritz, 2007). Néanmoins, aucune ne semble s'être intéressée à leur impact sur celle des avocats du Québec.

Suite aux résultats d'un projet de recherche en deux phases (phase I-2014-2016 et phase II-2017-2019) en partenariat avec le Barreau du Québec, cette étude vise à déterminer les rôles directs et indirects des compétences individuelles sur la détresse psychologique des avocats du Québec, de même que l'influence des facteurs mésosociaux (organisationnels et hors travail) et microsociaux (individuels), tirés des modèles de Marchand (2004) et Gladu-Martin (2016), sur cette dernière. Cette étude se veut aussi une réponse aux différentes critiques des modèles précédents alors que l'individu est, ici, considéré comme un tout multidimensionnel qui peut être influencé par tout déterminant du stress présent dans son environnement ou propre à ses caractéristiques personnelles (Cadieux, 2012; Marchand, 2004).

Le présent mémoire comprend cinq (5) sections : 1) la problématique de recherche; 2) l'état des connaissances sur la détresse psychologique au travail et chez les avocats; 3) la méthodologie de recherche; 4) les analyses et résultats; et 5) la discussion. Le premier chapitre s'intéressera aux répercussions sociétales, organisationnelles et individuelles de la détresse psychologique. Les concepts de : détresse psychologique, stress, dépression et épuisement professionnel seront aussi définis, en plus d'apporter un éclaircissement sur la différence entre les problèmes de santé mentale et les troubles mentaux. Finalement, les constats sur la problématique entourant la détresse psychologique chez les avocats du Québec, de même que les objectifs de recherche seront abordés.

Le deuxième chapitre propose une revue des modèles théoriques traditionnels du stress professionnel, de même que leurs limites. En plus, ce chapitre aborde le modèle de Marchand (2004) qui propose trois niveaux de facteurs de stress : macrosocial, mésosocial et microsocial, ainsi que les différents déterminants de la détresse qui s'y rapportent. Ce chapitre comprend aussi une description exhaustive des compétences retenues, un état des connaissances sur la santé mentale au travail des avocats, une explication du modèle théorique utilisé et les hypothèses de recherche.

Le troisième chapitre abordera la source des données, la population à l'étude, les modalités de la collecte de données, les échelles de mesure utilisées dans la construction du questionnaire, de même que les stratégies d'analyses employées.

Le quatrième chapitre se présente sous forme d'article scientifique qui sera éventuellement présenté à la revue *Journal of Occupational Health Psychology*. Reprenant les différentes parties du mémoire, ce chapitre aborde la problématique de détresse chez les avocats et ses déterminants, les modèles théoriques traditionnels, de même qu'une brève description des compétences sélectionnées. Par la suite, la méthodologie de recherche, et les résultats obtenus suivant les analyses de régressions et d'interactions effectuées aux fins de ce mémoire sont discutés. Enfin, une discussion

présente les contributions théoriques et pratiques de l'étude, les limites, ainsi que les pistes de recherches futures.

Finale­ment, le cinquième chapitre présente une discussion plus exhaustive des différents résultats obtenus et des apports théoriques et pratiques de ce mémoire à la littérature. Par la suite, les limites de cette étude et les différentes pistes de recherches futures sont discutées, avant de conclure par un résumé des faits importants du mémoire.

PREMIER CHAPITRE

LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Ce chapitre a pour objectif de dépeindre l'état actuel du stress et de la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec et ainsi, de cerner la problématique du présent mémoire. Afin d'offrir une vue d'ensemble de la situation, celui-ci est composé de trois sections. La première section présente les répercussions du stress et de la détresse psychologique au travail sur les travailleurs, les organisations touchées, ainsi que l'économie mondiale. Par la suite, ce chapitre propose une définition et distinction des différents concepts clés de la santé mentale au travail. La troisième et dernière section fait l'état des différentes constatations établies quant à la problématique définie.

1.1 Les coûts réels du stress et de la détresse psychologique au travail

Le stress et la détresse psychologique au travail impactent plusieurs niveaux de la vie sociétale. Alors que des répercussions sur les individus et les organisations concernés sont à prévoir, ces coûts se font aussi ressentir à l'échelle mondiale.

1.1.1 Les coûts, à l'échelle mondiale, associés au stress et à la détresse psychologique

Alors que l'économie mondiale vit des années assombries par des problèmes de toutes sortes à l'échelle internationale (récession économique, manque de main-d'œuvre, dette mondiale, etc.), les pays de l'occident doivent aussi vivre avec des pertes monétaires causées par l'augmentation du stress et des problèmes de santé mentale au travail (Dagenais-Desmarais, 2010; Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012). Au Canada, les coûts liés aux troubles mentaux s'élèvent à plus de 50 milliards de dollars annuellement ce qui, en 2011, représentait 2,8% de son PIB (CSMC, 2013). Bien que ces coûts puissent paraître faramineux, le Canada n'est pas le seul pays à être touché par l'épuisement professionnel et les problèmes de santé mentale chez les travailleurs.

En effet, en 2006, au Royaume-Uni, l'absentéisme lié aux problèmes de santé mentale en entreprise aurait engendré des pertes monétaires de plus de 20 milliards de dollars (Confederation of British Industry (CBI)/AXA, 2007). La même année, aux États-Unis, ce sont plus de 36 millions de travailleurs qui ont recherché une assistance médicale pour leurs problèmes de santé mentale, représentant des coûts évalués à plus de 57 milliards de dollars (Agency for Healthcare Research and Quality, 2009). Plus près de chez nous, au Québec, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a révélé en 2017 que 4057 des réclamations reçues et remboursées, entre 2012 et 2015, étaient exclusivement associées à des lésions dues au stress en milieu de travail (CNESST, 2017).

1.1.2 Les coûts, en entreprises, associés au stress et à la détresse psychologique

L'augmentation du nombre d'employés souffrant de troubles de la santé mentale devient une priorité pour les dirigeants d'entreprise (Watson Wyatt, 2005). En effet, les frais annuels de soins de santé pour les travailleurs souffrant d'un haut taux de stress étaient, en 1998, déjà 45% plus élevés que ceux des travailleurs vivant peu de stress au travail (Goetzel *et al.*, 1998). Bien que les problèmes de santé mentale chez les employés représentent des coûts importants en termes de frais de soins de santé, l'impact négatif sur la productivité s'avère tout aussi considérable pour les entreprises (Baime, Wolever, Pace, Morris et Bobinet, 2011; Goetzel, Long, Ozminkowski, Hawkins, Wang et Lynch, 2004; Thygeson, 2010). Cette baisse d'efficacité est, entre autres, causée par une hausse du taux d'absentéisme (Crompton, 2011; Darr et Johns, 2008) et de présentéisme (Gilbreath et Karimi, 2012) chez les employés. À cet égard, la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC, 2016) affirme que plus de 500 000 travailleurs canadiens s'absentent du travail chaque semaine pour des problèmes de santé mentale. Dans ce contexte, les entreprises canadiennes doivent encaisser des pertes de productivité évaluées à plus de 6 milliards de dollars par année (CSMC, 2010, 2016). Au-delà des lourdes pertes monétaires engendrées par l'absentéisme (Ejere, 2010; Jourdain et Vézina, 2014) et le présentéisme (Gilbreath et

Karimi, 2012), le stress au travail aurait un effet néfaste sur la rétention des employés, l'engagement au travail, la productivité et la performance des travailleurs (Ejere, 2010; Iqbal, Khawar et Rizwan, 2014), de même que sur le moral, la motivation et l'attitude de ceux-ci (Limm *et al.*, 2011; Michie et Williams, 2003; Noblet et LaMontagne, 2006).

1.1.3 Les coûts individuels associés au stress et à la détresse psychologique

Alors que les entreprises doivent s'adapter à cette nouvelle réalité, le stress issu du milieu de travail, et la détresse psychologique qui en découle, sont susceptibles d'engendrer des problèmes de santé mentale plus sérieux chez l'individu, comme la dépression ou l'épuisement professionnel (« *burnout* ») (Krupa, Kirsh, Cockburn et Gewurtz, 2009). Selon Crompton (2011), en 2010, plus de 3,7 millions de travailleurs canadiens ont souffert d'un niveau de stress élevé dans leur quotidien. En effet, un peu plus du quart des travailleurs canadiens, soit environ 27%, considéraient la plupart de leurs journées comme « assez », ou « extrêmement » stressantes (Crompton, 2011). En plus d'altérer la capacité d'un individu à apprendre et à retenir l'information, un haut niveau de stress augmenterait aussi les risques de développer des problèmes cardiovasculaires, le cancer, le diabète, la dépression et de l'anxiété, des douleurs musculosquelettiques, de l'obésité, ou de la fatigue menant à de l'épuisement physique et psychologique (Antoni *et al.*, 2006; García-Bueno, Caso et Leza, 2008; Hemingway et Marmot, 1999; Hu, Meigs, Li, Rifai, et Manson, 2004; Lupien *et al.*, 2005; Van Houdenhove, Van Den Eede, et Luyten, 2009). D'un autre côté, l'accroissement des problèmes de détresse psychologique chez les travailleurs peut avoir des répercussions sur l'environnement social de la personne, surtout en ce qui concerne la conciliation travail-famille, ce qui peut mener à des conflits au sein du ménage (Sonnentag et Kruehl, 2006). Malgré la gravité de la situation, un nombre important d'individus refuseraient de parler de leur situation à leur employeur de peur d'être stigmatisés, ou discriminés (CSMC, 2016), preuve que la santé mentale est encore à ce jour un sujet tabou dans notre société contemporaine.

Considérée comme un phénomène de ségrégation et de réclusion des différences humaines, la « stigmatisation » reste un enjeu très présent pour les individus souffrant de problèmes de santé mentale (Krupa *et al.*, 2009). L'attitude négative de la société envers les personnes atteintes de problèmes de santé mentale et/ou de maladie mentale (c.-à-d., les stéréotypes, les préjugés, etc.), ainsi que les comportements qui en résultent, crée une immense barrière qui les empêche d'aller chercher de l'aide (CSMC, 2012). En effet, selon la CSMC (2016), plus de 60% des individus souffrant de problèmes de santé mentale éviteraient de demander de l'aide de peur d'être étiquetés. La stigmatisation aurait aussi des répercussions sur la réputation de l'individu, l'incitant à taire sa condition afin de la préserver (Doby et Caplan, 1995). Selon Jahoda (1958), l'apport de la réputation sur le niveau d'estime de soi aurait un rôle essentiel dans le maintien d'une santé mentale saine.

La prochaine section présente les différents concepts associés à la santé psychologique et mentale, en plus de faire la distinction entre différents construits qui peuvent s'avérer semblables.

1.2 Les définitions de concepts clés liés à la santé mentale et psychologique au travail

Lorsqu'il est question de santé mentale et de santé psychologique, il importe de faire la distinction entre plusieurs construits qui y sont associés, et qui peuvent, parfois, être interchangeables et utilisés à tort comme des synonymes. La présente section cherche tout d'abord à différencier les concepts clés de « santé mentale » et de « maladie mentale », pour ensuite s'intéresser aux différences entre la santé mentale et la santé psychologique. Finalement, une définition des concepts de : stress, dépression, épuisement professionnel et détresse psychologique est offerte.

1.2.1 Distinction entre les problèmes de santé mentale et les troubles mentaux (maladies mentales)

Bien qu'ayant souvent été interchangés et utilisés comme des synonymes, les problèmes de santé mentale et les troubles mentaux (maladies mentales) diffèrent dans leur définition. En effet, au fil des décennies, la science a souvent décrit la santé mentale comme étant une absence de maladie (Seligman, 2008). Toutefois, des nouveautés dans l'état des connaissances sur le sujet semblent indiquer le contraire. En effet, la santé mentale est, selon l'Organisation mondiale de la santé : « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (OMS, 2001, p. 3). Ainsi, il s'agit donc : « d'un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté » (OMS, 2018, n.p.). Les problèmes de santé mentale seraient, selon Wolever *et al.* (2012), causés par une augmentation du niveau de stress dans différentes sphères de la vie (personnelle, professionnelle, etc.) et auraient des répercussions sur l'environnement de l'individu. Le stress pourrait ainsi engendrer différents problèmes de santé mentale tels la dépression, l'épuisement professionnel et une augmentation du niveau de détresse psychologique (Marchand, 2004).

De leur côté, les troubles mentaux, ou maladies mentales, sont définis, selon le DSM-IV-TR (American Psychiatric Association, 2003, p. XXXV), comme : « un syndrome comportemental ou psychologique significatif, survenant chez un individu et associé à une détresse concomitante ou à un handicap ou à un risque significativement élevé de décès, de souffrance, de handicap ou de perte importante de liberté ». Les troubles mentaux seraient influencés par une quantité d'interactions entre des facteurs biologiques, psychologiques et sociaux chez l'individu, et résulteraient généralement en un certain mal fonctionnement des pensées, émotions, comportements et/ou des relations avec les autres (OSM, 2001). Parmi les troubles mentaux les plus connus, il est possible de retrouver : les troubles anxieux, les troubles de l'humeur, les troubles de personnalité, les troubles sexuels, etc. (Institut universitaire en santé

mentale de Québec [IUSMQ], 2012). Ainsi, un individu souffrant de troubles mentaux se verrait souvent contraint à un état de détresse, en plus de vivre certaines restrictions au niveau de ses habiletés personnelles, sociales, familiales, comportementales et communautaires (IUSMQ, 2012). Les troubles mentaux, tout comme les problèmes de santé mentale, peuvent toucher toute personne dans la société, peu importe son statut financier, sa scolarité, etc. (IUSMQ, 2012).

Le présent mémoire ne portera pas sur les troubles mentaux. Il sera plutôt question des différentes répercussions que le stress et la détresse psychologique pourront avoir sur la santé mentale des individus. La prochaine section s'intéressera à la distinction entre la santé mentale et la santé psychologique.

1.2.2 Distinction entre la santé mentale et la santé psychologique

Bien qu'ayant chacun leur place dans la littérature sur le sujet, il arrive, par instance, que les concepts de « santé mentale » et « santé psychologique » soient interchangés et utilisés à tort. Alors qu'il existe certaines similarités entre ces deux construits, cette section en fait la distinction.

Comme précisé dans la section précédente, l'Organisation mondiale de la santé décrit la santé mentale comme : « un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté » (2018, n.p.). En d'autres mots, la santé mentale désignerait un état de bien-être octroyant les ressources psychologiques nécessaires afin de permettre à l'individu d'accomplir un travail à la fois productif et fructueux, de se réaliser, de surmonter les tensions et pressions de la vie quotidienne, ainsi que de contribuer socialement à la vie en communauté (CSMC, 2013). Contrairement aux croyances populaires selon lesquelles le concept de santé mentale serait l'absence de maladie (Seligman, 2008), il en est tout autrement.

De son côté, la santé psychologique est composée de deux concepts, l'un positif (le bien-être psychologique), et l'autre négatif (la détresse psychologique), qui représenteraient plutôt un état de bien-être perpétué par l'absence d'états négatifs et la présence soutenue d'états positifs (Achille, 2003; Bruchon-Schweitzer, 2002). Bien qu'il s'agisse d'une conception bidimensionnelle de la santé, il est important de préciser que ces deux concepts ne sont pas considérés comme les deux pôles d'un même continuum, mais plutôt comme « deux états distincts antinomiques interdépendants » (Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie, 2011, p. 196; Keyes, 2003; Massé, Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini, 1998). En d'autres mots, le bien-être psychologique et la détresse psychologique, bien que distincts, sont négativement liés et tous deux nécessaires à la représentation de la santé psychologique (Karademas, 2007 ; Massé *et al.*, 1998; Veit et Ware, 1983). Selon Brun, Biron et St-Hilaire (2009, p. 3) : « La santé psychologique au travail réfère à un fonctionnement harmonieux, agréable et efficace d'une personne qui fait face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre ». Celle-ci serait influencée par des composantes associées au travail (l'autonomie, la reconnaissance, la charge de travail, etc.), par des caractéristiques individuelles (la personnalité, la santé physique, l'histoire personnelle, etc.), ainsi que par l'environnement social (amis, famille, etc.) (Brun *et al.*, 2009).

Alors que les concepts de « santé mentale » et « santé psychologique » sont très similaires par leur définition, tous deux pourraient être employés dans le présent document. Toutefois, puisque la phase I de ce projet, ainsi que la majorité des études sur le sujet réfèrent à la « santé mentale au travail », plutôt qu'à la santé psychologique, l'expression « santé mentale » sera celle utilisée tout au long de ce mémoire.

1.2.3 Le stress

Le stress est un concept qui fut fortement documenté dans la littérature. Que ce soit en sociologie, biologie ou psychologie, plusieurs chercheurs ont proposé une définition claire liée à leur domaine d'étude (Lazarus et Folkman, 1984). L'état de

stress psychologique, tel que vu par Lazarus et Folkman (1984), est une relation transactionnelle dynamique, réciproque et bidirectionnelle prenant en compte les caractéristiques et traits de la personne, ainsi que la nature du contexte dans lequel elle se trouve (Folkman, Lazarus, Gruen et DeLongis, 1986; Lazarus et Folkman, 1984). Le stress psychologique se dépeint donc comme un état psychologique et physique découlant d'une situation dans laquelle un individu n'a pas les ressources nécessaires pour faire face aux demandes de son environnement (c.-à-d., les stressseurs), et où le bien-être physique ou psychologique de ce dernier peut en être affecté (Folkman *et al.*, 1986; Lazarus et Folkman, 1984; Michie, 2002).

Selon Lazarus et Folkman (1984), deux processus critiques médient la relation entre l'individu et son environnement : l'évaluation cognitive (« *appraisal* ») et le « *coping* ». L'évaluation cognitive constitue le processus d'évaluation par lequel un individu identifie si une situation dans son environnement est bénéfique ou non pour son bien-être. Le concept de « *coping* », quant à lui, réfère à la capacité d'un individu à répondre aux demandes de son environnement, tout en tentant de réduire celles qui peuvent excéder les ressources disponibles (Lazarus et Folkman, 1984). Le *coping* a deux fonctions majeures : faire face aux situations stressantes de l'environnement, mais aussi réguler les émotions qu'elles génèrent (Folkman *et al.*, 1986). Plusieurs méthodes de *coping* telles que changer la situation, l'accepter, rechercher plus d'informations ou s'abstenir d'agir de façon impulsive, etc. peuvent être envisagées (Folkman *et al.*, 1986).

Le terme « stressseur », développé par Lazarus et Folkman (1984), désigne tout élément dans l'environnement d'un individu qui puisse lui causer du stress. Selon Lazarus et Cohen (1977), il existe trois catégories de stressseurs : les changements majeurs de type cataclysmiques pouvant toucher une grande population d'individus (les désastres naturels, les catastrophes d'origines humaines, l'emprisonnement, déracinement et relocalisation culturelle, etc.); les changements majeurs qui n'affectent qu'une ou quelques personnes (la mort d'un proche, un divorce, une maladie mortelle,

un congédiement, un accouchement, etc.); et les tracasseries quotidiennes (les responsabilités quotidiennes, un divorce, un deuil, la gestion du temps, etc.) (Bowlby, 1961; DeLongis, Coyne, Dakof, Folkman et Lazarus, 1982; Kanner, Coyne, Schaefer et Lazarus, 1981; Kasl et Cobb, 1970; Lazarus et Cohen, 1977; Lindemann, 1944; Parkes et Brown, 1972). Bien que ces derniers soient considérés comme étant de moins grande envergure, les tracasseries quotidiennes sont vécues en plus grande quantité. À long terme, ces stressors peuvent ainsi avoir de plus importantes répercussions sur l'adaptation et l'individu (Lazarus et Folkman, 1984).

De son côté, Pearlin (1999), propose une théorie basée sur une vision sociologique du stress : la théorie du stress social. Cette théorie permet tout d'abord de mettre de l'avant l'importance de l'influence des déterminants de l'environnement social (conditions de travail, rôles, position sociale, etc.) dans la formation de contraintes et de ressources (Pearlin, 1999). En effet, ces déterminants sont susceptibles d'impacter la santé mentale des individus (Pearlin, 1999). Selon Marchand, Demers et Durand (2005a), la détresse psychologique serait, entre autres, le résultat d'actions ayant été influencées à la fois par les contraintes et ressources disponibles dans l'environnement. En effet, les contraintes sont des facteurs de stress ayant le potentiel d'influencer négativement la capacité d'adaptation d'un individu (Pearlin, 1999; Pearlin et Schooler, 1978), et d'éventuellement affecter la santé physique et mentale de ce dernier (D'Auria, 1997). L'impact de ces contraintes peut toutefois être amenuisé par les ressources qui agissent à titre de facteurs de protection contre les facteurs de stress de l'environnement (Pearlin, 1999). Toutefois, il est à noter que toutes les ressources ne sont pas efficaces face à chaque facteur de stress, et elles ne s'avèreront pas toutes aussi efficaces d'un individu à l'autre (Pearlin, 1999). Bien que les contraintes et ressources de l'environnement social soient au centre de cette théorie et de l'influence sur la santé mentale de l'individu, la théorie du stress social de Pearlin (1999), identifie trois composantes qui seraient à la base du processus du stress : les stressors, les modérateurs et les résultats.

Selon Pearlin (1999), tout élément présent dans la vie de l'individu a le potentiel de constituer un stressor. Divergeant quelque peu de la définition proposée par Lazarus et Folkman (1984), les stressors, selon la théorie du stress social (Pearlin, 1999), sont des événements (p. ex : catastrophes naturelles, événement traumatisant, événement négatif dans la journée, etc.) ou des conditions de l'environnement social (p. ex : exposition à la chaleur, au bruit, à la lumière, etc.) de l'individu qui influencent, ou ont le potentiel d'influencer le niveau de bien-être physique et psychologique de ce dernier. Au niveau du travail, bien que les déterminants de l'environnement physique (luminosité, température, ergonomie, etc.) puissent constituer des stressors importants, ils ne sont pas les seuls à avoir une influence négative sur le niveau de stress de l'individu. En effet, les facteurs de stress peuvent ainsi prendre la forme d'événements stressants dans le cadre du travail, mais aussi de différents facteurs organisationnels de nature psychosociale (pression due aux échéanciers, demandes conflictuelles au niveau des rôles, surcharge de travail, faible capacité de contrôle, etc.) (Ganster, 2008). Il est à noter que, bien que l'environnement de travail engendre un grand nombre de facteurs de stress susceptibles d'avoir un impact important sur la santé mentale des individus, d'autres stressors hors travail peuvent avoir un effet considérable sur cette dernière. En effet, des facteurs tels les tensions matrimoniales ou avec les enfants, ainsi que la situation financière du ménage, peuvent affecter le niveau de stress et par le fait même, la santé mentale de l'individu (Almeida et Kessler, 1998; Ballard, Romito, Vigilano, Caldora, Mazzanti et Verdecchia, 2006; Bourbonnais, Brisson, Moisan et Vézina, 1996; Marchand *et al.*, 2005a; Paterniti, Niedhammer, Lang et Consoli, 2002). Enfin, comme certaines études le démontrent, diverses caractéristiques personnelles peuvent aussi impacter le niveau de stress de l'individu. En effet, c'est d'ailleurs le cas des habitudes de vie (tabagisme, consommation excessive d'alcool, etc.), mais aussi d'événements traumatisants survenus dans l'enfance (Booth *et al.*, 2010; Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2005a, 2005b; Parent-Lamarche et Marchand, 2010; Sonnentag et Jelden, 2009).

Ces différents stressseurs auront donc un impact (résultat) sur la santé mentale et physique des individus (Ganster, 2008). Néanmoins, il existerait, toujours selon cette théorie, un élément ayant le potentiel d'influencer l'impact des stressseurs sur la santé mentale : les ressources (Pearlin, 1999). En effet, selon Pearlin (1999), les ressources auraient un effet modérateur et permettraient ainsi de réduire l'effet négatif des facteurs de stress sur la santé mentale de l'individu. Il est à noter que, lorsque deux individus font face à une situation similaire (stressseurs similaires) mais possèdent des ressources qui diffèrent, l'impact négatif sera moins considérable chez l'individu qui possède un nombre plus important de ressources (Pearlin, 1999). En plus de leur rôle modérateur, les ressources auraient aussi une capacité à agir à titre de médiateur (Pearlin, 1999). Cette capacité serait le résultat du caractère dynamique des ressources. En effet, contrairement aux croyances, les ressources ne sont pas fixes dans le temps, elles sont sujettes aux changements. Ainsi, cette relation de médiation est présente lorsque le stressseur, plutôt que d'affecter directement la santé mentale, influence les résultats par le biais de son impact sur les ressources de l'individu (Pearlin, 1999). Par exemple, un individu, dont le soutien de sa conjointe est extrêmement important, pourrait se retrouver affecter par une perte de ressource si le stress au travail, plutôt que de l'affecter directement, affectait sa relation conjugale et donc son soutien social. Il est toutefois à noter que, bien que les facteurs de stress puissent affecter négativement les ressources de l'individu, ils peuvent aussi mobiliser des ressources « dormantes » présentes dans l'environnement de ce dernier (Pearlin, 1999). Malgré la grande importance des ressources dans l'impact des stressseurs sur la santé mentale (effet modérateur ou médiateur), ces dernières présentent aussi certaines limites. En effet, ce ne sont pas toutes les ressources qui s'activent à chaque stressseur de l'environnement (Pearlin, 1999). Ce ne sont pas non plus toutes les relations entre les ressources et les stressseurs qui auront le même effet sur l'individu (Pearlin, 1999). Ainsi, aucun standard ne semble exister en ce qui a trait à l'efficacité des ressources dans diverses circonstances. Il importe donc de s'intéresser de plus près à la nature des stressseurs auxquels l'individu est confronté avant de se pencher sur celle des ressources (Pearlin, 1999).

Enfin, ces trois composantes seraient à l'origine d'une présumée chaîne causale. En effet, les stressseurs serviraient de point de départ avant d'être modérés par les ressources de l'individu. L'impact de ces stressseurs ainsi modéré aurait ensuite des répercussions (résultats) finales sur la santé mentale et physique de l'individu, telle une augmentation de la détresse psychologique chez ce dernier (Ganster, 2008).

Sur une longue période de temps, le stress peut avoir des répercussions sur les comportements de l'individu (absentéisme, présentéisme, consommation de drogues, consommation excessive d'alcool, etc.) et sur ses attitudes (le retrait social, l'agressivité, la tristesse, la démotivation, etc.), émotions (l'anxiété, la dépression, l'irritabilité, la fatigue, l'insomnie, etc.), et pensées (des troubles de la concentration et de la résolution de problème), ainsi que sur sa santé physique (nausées, maux de tête, douleurs chroniques, diabète, cancer, hypertension, maladies cardiovasculaires, etc.) et mentale (dépression, troubles anxieux, etc.) (Anderson et Pulich, 2001; Bartram, Yadegarfar et Baldwin, 2009; Beck et Alford, 2009; Biron, Brun et Ivers, 2008; Colligan et Higgins, 2006; Cropley, Steptoe et Joeke, 1999; CSMC, 2013; Ganster, 2008; Gray-Stanley, Muramatsu, Heller, Hughes, Johnson et Ramirez-Valles, 2010; Israel, House, Schurman, Heaney et Mero, 1989; Kudielka, Bellingrath, et Hellhammer, 2006; Michie, 2002). Si la situation de stress persiste, elle peut même mener à des changements neuroendocriniens, cardiovasculaires, autonomes ou immunologiques, pouvant entraîner des maladies cardiovasculaires, mais aussi des problèmes de santé mentale tels la dépression et l'anxiété (Anderson et Pulich, 2001; Colligan et Higgins, 2006; Gray-Stanley *et al.*, 2010; Israel *et al.*, 1989).

1.2.4 L'épuisement professionnel

Selon Ganster et Schaubroeck (1991), l'épuisement professionnel, plus communément connu sous le nom anglophone de « *burnout* », serait un modèle de réponses affectives aux conditions d'un milieu de travail particulièrement stressant. L'épuisement professionnel a longtemps été considéré dans la littérature comme se

développant surtout chez les individus pratiquant un métier où les contacts humains (physiques, psychologiques ou sociaux) sont nécessaires : il serait le résultat de relations trop exigeantes et chargées d'émotions entre ces professionnels et leurs destinataires (Maslach et Jackson, 1986). Toutefois, aujourd'hui l'état des connaissances semble clair sur le sujet : tout travailleur est à risque de souffrir d'épuisement professionnel (Maslach et Schaufeli, 1993). En effet, selon Maslach et Schaufeli (1993), l'épuisement professionnel est spécifique au domaine organisationnel et peut, par le fait même, toucher tout individu présent dans une entreprise. Caractérisé par des symptômes telles la fatigue, la distanciation, l'irritabilité, les difficultés à relaxer à l'extérieur du travail, et une diminution de l'enthousiasme, l'épuisement professionnel est défini par trois composantes : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la sous-évaluation de ses accomplissements personnels (Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van Der Hulst et Brouwer, 2000; Maslach et Jackson, 1981). En effet, le stress chronique qui découle de situations stressantes dans l'environnement de travail pourrait mener à l'épuisement émotionnel et ainsi, augmenter les risques d'épuisement professionnel (Maslach et Jackson, 1981).

La première composante, l'épuisement émotionnel, est une diminution accrue des ressources émotionnelles et de l'énergie, causée par les demandes du milieu de travail (Bakker *et al.*, 2000; Maslach et Jackson, 1981). À l'origine d'un sentiment de frustration, de tensions et de craintes à l'idée de retourner au travail le lendemain, cette sensation accrue d'épuisement émotionnel entraîne chez le travailleur une impression d'impuissance au niveau psychologique et physique, alors qu'il réalise qu'il n'arrive plus au même rendement qu'auparavant (Cordes et Dougherty, 1993; Maslach et Jackson, 1981). L'individu n'a donc plus la force de s'impliquer auprès de l'organisation ou des clients comme il le faisait par le passé (Cordes et Dougherty, 1993).

La deuxième composante de l'épuisement professionnel, la dépersonnalisation, se définit comme le développement de cynisme, d'attitudes et d'émotions négatives à l'égard des clients et autres individus côtoyés au sein du milieu de travail (Bakker *et al.*, 2000; Cordes et Dougherty, 1993; Maslach et Jackson, 1981). Parmi ces symptômes visibles, il est possible d'observer : l'utilisation d'un langage abstrait ou désobligeant, le retrait par des pauses plus longues, ou de plus longues conversations avec les collègues, ainsi qu'une insensibilité et un détachement émotionnel (Cordes et Dougherty, 1993; Maslach et Pines, 1977). Cette vision négative et déshumanisée peut ainsi mener le travailleur à croire que ses clients méritent leur sort (Ryan, 1971).

La dernière composante, celle de la sous-évaluation de ses accomplissements personnels, est caractérisée par une tendance qu'a l'individu de s'autoévaluer négativement (Cordes et Dougherty, 1993). Cette attitude est souvent accompagnée par un sentiment d'insuffisance, d'incompétence au travail, tout particulièrement auprès des clients, ainsi que par une perception d'un manque de progrès au travail (Bakker *et al.*, 2000; Cordes et Dougherty, 1993; Maslach et Jackson, 1981). Ce mécontentement envers eux-mêmes, tout comme leur insatisfaction envers leurs réalisations au travail peuvent mener à une mauvaise estime de soi (Bakker *et al.*, 2000; Maslach et Jackson, 1981).

Il est à noter que, bien que certaines études aient, au départ, appuyé l'idée que ces trois concepts soient des composantes pouvant engendrer l'épuisement professionnel (Bakker *et al.*, 2000; Maslach et Jackson, 1981), d'autres études plus récentes, comme celle de Kristensen, Borritz, Villadsen et Christensen (2005), sont d'avis que les dimensions de : sous-évaluation de ses accomplissements, d'épuisement émotionnel et de dépersonnalisation, sont en fait des résultantes de l'épuisement en soi. En effet, selon Kristensen *et al.* (2005), ces différents concepts devraient être évalués indépendamment, puisqu'ils sont des phénomènes à part entière pouvant résulter, ou non, du syndrome de l'épuisement professionnel. C'est d'ailleurs ce qu'on fait ces auteurs en proposant une échelle de mesure différente du MBI (Maslach Burnout

Inventory)), considérée comme l'échelle d'épuisement professionnel la plus utilisée, afin de proposer la CBI (Copenhagen Burnout Inventory) (Kristensen *et al.*, 2005). Par la CBI, Kristensen *et al.* (2005) mesure, à l'aide de trois sous-échelles, l'épuisement chez l'individu au niveau : personnel, professionnel, et dans sa relation avec les clients. La validité de cette échelle de mesure fut fortement démontrée et présente maintenant une avenue et une vision différente de celle qu'ont développée Maslach et Jackson (1981).

1.2.5 La dépression

D'abord considérée comme de la « mélancolie » par Hippocrate et étudiée comme telle par les plus grands auteurs pendant plus de 2000 ans, la dépression se voit, encore aujourd'hui, dépourvue de définition universelle (Beck et Alford, 2009). En effet, bien qu'elle soit répertoriée comme un syndrome clinique, les auteurs et cliniciens peinent à s'entendre sur les bases d'une définition commune, soit la nature, l'étymologie et la classification de cette dernière (Beck et Alford, 2009). Cependant, un élément semble faire l'unanimité. La dépression serait, à l'origine, un ensemble de variations sur le plan cognitif, émotionnel et/ou comportemental (Beck et Alford, 2009). Selon Bakker *et al.* (2000), contrairement à l'épuisement professionnel qui ne fonde ses bases que sur des événements en lien avec le travail, la dépression peut être la conséquence de tout événement traumatique ayant eu lieu dans l'environnement de l'individu (Bakker *et al.*, 2000). Ainsi, selon le même auteur, la dépression serait le résultat d'un, ou de plusieurs, événement(s) traumatique(s) auxquels l'individu n'arrive pas à faire face convenablement (Bakker *et al.*, 2000). Cette situation peut donc se produire en contexte familial, au travail, voire dans le cadre de relations personnelles étroites (Bakker *et al.*, 2000). Selon Beck et Alford (2009), cinq composantes permettent aujourd'hui de définir la dépression :

1. Une dépravation spécifique de l'humeur, telles la tristesse, l'apathie et la solitude;

2. Une négativité du concept de soi basée sur des reproches envers soi, ainsi que de l'auto-accusation;
3. Des désirs autopunitifs et régressifs de fuir, se cacher ou mourir;
4. Des changements psychophysiques telles l'anorexie, la perte de libido ou l'insomnie;
5. Des changements au niveau des activités, soient par le ralentissement ou l'intensification de celles-ci.

La dépression peut mener à une diminution de la qualité de vie physique et psychologique, et ainsi à des symptômes tels : un sentiment d'échec, d'impuissance, d'inutilité, de désespoir ou de solitude; le retrait social; des troubles de concentration ou du sommeil; des pertes d'appétit; de la fatigue; ainsi que des idées suicidaires (Bakker *et al.*, 2000; Beck et Alford, 2009; Ross, Mirowsky et Goldsteen, 1990).

1.2.6 La détresse psychologique

Bien qu'il serait possible de supposer que la détresse psychologique soit une maladie mentale, cette dernière n'en est pas une. Un individu souffrant de détresse psychologique serait dans un état de subjectivité à grande échelle où des symptômes de différentes natures et pathologies se recouperaient pour former un tout (Marchand, 2004). La détresse psychologique serait ainsi le résultat de réactions à des stressors présents dans l'environnement de l'individu, qui se refléteraient par un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux souvent associés à d'autres types de problèmes de santé mentale comme la dépression, l'anxiété et l'épuisement professionnel (Biron *et al.*, 2008; Cadieux, 2012; Marchand, 2004; Mirowsky et Ross, 1989; Ross *et al.*, 1990). Ainsi, l'anxiété, les comportements dépressifs, l'irritabilité, le déclin des capacités intellectuelles et l'insomnie, pour ne nommer que celles-ci, figurent parmi les manifestations psychologiques, les plus fréquentes, issues d'un haut niveau de détresse (Marchand *et al.*, 2005a; Ross *et al.*, 1990). En ce qui a trait aux symptômes physiologiques, un individu vivant de la détresse psychologique pourrait

souffrir de pertes d'appétit, de maux de tête, de palpitations cardiaques, de fatigue, de maux de dos, et d'épuisement (Biron *et al.*, 2008; Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2005a; Ross *et al.*, 1990). Les comportements de ces individus pourraient aussi en être affectés, tout particulièrement les habitudes de vie (consommation excessive d'alcool et de tabac, consommation de drogues illicites, etc.) et l'absentéisme au travail (Biron *et al.*, 2008; Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Marchand *et al.*, 2005a; Ross *et al.*, 1990). Si elle reste non traitée, la détresse psychologique peut mener à des conséquences encore plus sévères comme l'alcoolisme, les maladies cardiovasculaires, une dépression sévère, voire le suicide (Marchand, 2004). Il est à noter que la relation entre la détresse psychologique et les autres maladies est généralement unidirectionnelle. Dans ce sens, un individu qui souffre de problèmes de santé mentale (anxiété, dépression, épuisement professionnel, etc.) vivra automatiquement de détresse psychologique. Toutefois, un individu qui possède un haut niveau de détresse psychologique ne développera pas nécessairement un problème de santé mentale (Cadieux, 2012). De ce fait, la détresse psychologique est la variable dépendante liée à la santé mentale ayant été retenue aux fins du présent mémoire. Puisque cette dernière se présente comme un signal d'alarme, elle rend possible l'intervention en amont d'une détérioration de la santé mentale ou d'une aggravation de problèmes plus importants liés à celle-ci. Elle n'exclut, cependant, pas la possibilité que la personne présentant des symptômes de détresse psychologique soit déjà atteinte d'une problématique plus importante tels l'épuisement professionnel ou la dépression.

1.3 Les constats sur la problématique

Tel que précisé à la section 1.1, le stress et la détresse psychologique au travail résultent en de nombreuses répercussions autant au plan organisationnel qu'individuel.

La littérature s'efforce, et cela depuis plusieurs années, de recenser les différents facteurs qui peuvent expliquer une augmentation du stress ou de la détresse psychologique chez l'individu, ainsi que les conséquences qui peuvent en découler.

Ces facteurs, de nature organisationnelle, individuelle, hors travail ou sociale, seront définis et expliqués en de plus amples détails au prochain chapitre. Mis à part ces différents stressseurs, l'état des connaissances sur le sujet a aussi permis de démontrer que la profession pourrait en soi être un déterminant du stress chez l'individu (Cadieux et Marchand, 2014a). Ces conclusions viendraient du principe que chaque profession génère des conditions de travail qui lui sont propres et qui en elles-mêmes peuvent entraîner une augmentation, ou une diminution du niveau de stress, et par le fait même, du niveau de détresse psychologique chez l'employé (Cadieux, 2012).

De plus, des études comme celle de Cadieux et Marchand (2014a, 2014b) cherchent à distinguer les professions en générales, de celles réglementées. Selon le Code des professions du Gouvernement du Québec (2018), le terme « réglementé » serait dû au fait que ces dernières sont régies par un ordre professionnel propre à la profession qui leur est associée et qui, compte tenu des risques liés aux actes professionnels qui leur incombent, est encadrée par des lois servant à la protection du public. Afin d'être considérée comme une profession dite « réglementée », cette dernière doit répondre à deux critères essentiels : la détention d'un titre réservé (exige de l'individu qu'il soit membre et porte le titre associé à l'ordre qui encadre l'exercice de sa profession); ainsi que l'exercice exclusif de la profession en question (nul individu ne peut agir à titre de professionnel sans avoir été dûment autorisé, par l'ordre qui y est associé, de pratiquer ladite profession) (Gouvernement du Québec, 2018). Bien que peu étudiées, certaines professions réglementées semblent davantage à risque de mener à l'accroissement du niveau de stress et de détresse psychologique (Cadieux et Marchand, 2014a). La profession d'avocat figurerait parmi celles-ci. En effet, selon une étude présentée par Cadieux et Gladu-Martin (2016), les avocats membres du Barreau du Québec seraient fortement à risque de développer un taux important de stress et de détresse psychologique au travail. La prochaine section fait l'état des connaissances sur la problématique touchant cette profession.

1.3.1 La situation particulière des avocats québécois

Institution de plus en plus populaire auprès des étudiants, le Barreau du Québec comporte aujourd'hui plus de 25 000 avocats répartis sur l'ensemble de la province (Barreau du Québec, 2015). Afin d'assurer le bien-être de ses membres, le Barreau a ainsi mis sur pieds, en 1996, le Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA), dont la mission est de proposer des services d'aide (surtout psychologique) à leurs membres. Alors que l'année de sa création (1996), le PAMBA recevait 120 demandes, dix ans plus tard, en 2006, ce sont plus de 490 demandes qui lui étaient acheminées, quadruplant ainsi son nombre et ne faisant qu'accroître annuellement jusqu'à dépasser le cap des 1150 demandes en 2016 (PAMBA, 2006, 2016). En 2006, les demandes liées au stress, à l'anxiété, à la dépression et au travail représentaient plus de 64% des demandes y ayant été acheminées cette année-là. Ce seuil, ne faisant qu'augmenter graduellement (PAMBA, 2006). Sur un autre ordre d'idées, des études effectuées hors Québec ont aussi permis de démontrer que les risques de développer une dépression, ou de souffrir d'alcoolisme et de tabagisme, seraient trois fois plus élevés chez les avocats (Benjamin, Darling et Sales, 1990; Hill, 1998). Il en serait de même pour les tentatives de suicide, qui seraient six fois plus élevées chez les juges et avocats que chez les autres professionnels (Benjamin *et al.*, 1990; Hill, 1998). Selon Benjamin *et al.* (1990) la consommation de drogues et d'alcool aurait certaines répercussions sur la détresse psychologique chez les avocats. À cet effet, 6% des demandes faites au PAMBA en 2006 auraient eu pour cause l'alcoolisme et/ou la toxicomanie (PAMBA, 2006). Cette tendance serait surtout présente chez les hommes vivant un stress élevé et de la détresse psychologique au travail (Marchand, Demers, Durand et Simard, 2003). Il est à noter qu'il existe une relation curvilinéaire en « J » entre la consommation d'alcool et le niveau de stress. En effet, jusqu'à un certain seuil, la consommation d'alcool aurait un effet positif sur le niveau de stress de l'individu. Dépassé cette limite, l'inverse se produirait et l'ingestion de substances alcoolisées engendrerait un effet néfaste sur la santé mentale de l'individu (Marchand *et al.*, 2003).

1.3.2 Le développement des compétences : Une avenue porteuse pour protéger contre le développement de problèmes de santé mentale au travail

Il devient donc essentiel dans ce contexte de s'interroger sur les leviers susceptibles de protéger la santé mentale au travail. À cet égard, certaines études réalisées à ce jour tendent à démontrer que des compétences individuelles particulières protégeraient les travailleurs (Cooper et Marshall, 1976; Michie, 2002). Décrites comme des ressources individuelles ou caractéristiques personnelles susceptibles d'aider l'individu à s'adapter à une situation de stress (Greenspan et Feltz, 1989), plusieurs compétences pourraient empêcher ou restreindre le développement de la détresse psychologique au travail. Par ailleurs, contrairement aux traits de personnalité qui sont relativement stables chez l'individu, ces compétences consistent des leviers intéressants pour les gestionnaires puisqu'elles sont susceptibles d'être développées via des activités de formation. Les habiletés d'adaptation, ou « *coping* » (p. ex., la gestion du temps, la capacité à résoudre les problèmes, etc.) sont associées à une diminution du stress et de la détresse psychologique au travail (Cooper et Marshall, 1976; Fairbrother et Warn, 2003; Green et Skinner, 2005; Michel, Bosch et Rexroth, 2014; Michie, 2002; Wolever *et al.*, 2012). La présence attentive, tout comme le détachement psychologique après la journée de travail, l'intelligence émotionnelle et le leadership tourné vers soi (*self-leadership*) seraient susceptibles de diminuer le niveau de stress et de détresse psychologique (Bishop *et al.*, 2004; Brown et Ryan, 2003; Houghton, Wu, Godwin, Neck et Manz, 2011; Michel *et al.*, 2014; Neck et Manz, 1996; Sonnentag, 2012; Sonnentag et Krueger, 2006). D'autres compétences telles que les habiletés de communication, la gestion efficace du travail et la gestion du stress seraient aussi à considérer (Cooper et Marshall, 1976; Michel *et al.*, 2014; Michie, 2002).

Parallèlement, un rapport de recherche publié par Cadieux et Gladu-Martin (2016), sur la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec, soulève que certaines compétences individuelles protégeraient les avocats des problèmes de détresse psychologique. Toutefois, aucune étude récente, spécifiquement menée au Québec, ne s'est penchée sur ce sujet auprès des avocats membres du Barreau

du Québec, et ce, malgré le rapport présenté en 2016, d'où son importance. Le présent mémoire s'insère dans la phase II du projet de recherche en association avec le Barreau du Québec (Cadieux *et al.*, 2019) et s'intéresse donc au rôle direct et indirect des compétences individuelles sur la détresse psychologique au travail, et ce, dans le but de prévenir et d'outiller les avocats contre les stressseurs présents dans leur quotidien professionnel et personnel. Ainsi, il est possible de se demander : « est-ce que les compétences individuelles sont susceptibles de réduire significativement la détresse psychologique au travail chez les avocats québécois » ? Si oui, « quelles compétences individuelles sont susceptibles de protéger la santé mentale des avocats membres du Barreau du Québec, mais aussi, de modérer l'impact des facteurs organisationnels sur le niveau de détresse psychologique de ces derniers » ? Bien que ce mémoire s'intéresse aux moyens d'aider les individus à faire face à leur réalité, il ne s'agit pas, ici, d'imposer une pression sur l'individu et de déresponsabiliser les organisations face aux stressseurs présents dans l'environnement de travail. Le présent mémoire vise plutôt à cerner une avenue positive et porteuse (le développement des compétences) pour éventuellement protéger les avocats face aux stressseurs avec lesquels ils doivent composer quotidiennement dans leur réalité.

Le chapitre suivant propose un état des connaissances sur les modèles théoriques existants dans la littérature qui ont pour sujet d'étude le stress professionnel. Une recension des différents facteurs susceptibles d'influencer le niveau de stress et la détresse psychologique des individus en général (organisationnels, individuels, familiaux, etc.) y est aussi abordée, en plus de s'intéresser aux facteurs de stress spécifiques à la population de cette étude, soit les avocats membres du Barreau du Québec.

DEUXIÈME CHAPITRE

DÉTÉRIORATION DE LA SANTÉ MENTALE, STRESS, DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE : ÉTAT DES CONNAISSANCES

Le présent chapitre fait l'état des connaissances des différents concepts clés liés à la problématique de ce mémoire. Les prochaines sections aborderont donc les modèles traditionnels en stress professionnel ainsi que les limites actuelles qui y sont associées. Il sera ensuite question des différents facteurs (organisationnels, individuels et hors travail) susceptibles d'influencer positivement (facteurs de protection) ou négativement (facteurs de risque) le niveau de stress et de détresse psychologique des travailleurs. Les sections suivantes s'intéresseront aux modèles de départ à la base du présent mémoire, suivi par les facteurs explicatifs du stress et de la détresse psychologique chez la population ciblée, soit les avocats membres du Barreau du Québec. La question de recherche, ainsi que les objectifs de cette recherche concluront le deuxième chapitre.

2.1 Les modèles théoriques traditionnels en stress professionnel

Trois principaux modèles qui permettent une meilleure compréhension du stress et de la détresse psychologique au travail ont fait leur apparition dans la littérature au fil des décennies. Ces différents modèles : « demande-contrôle » (Karasek, 1979), devenu par la suite le modèle « demande-contrôle-soutien » (Karasek et Theorell, 1990); « effort-récompense » (Siegrist, 1996); et « demandes-ressources » (Demerouti *et al.*, 2001) sont prédominants dans la littérature sur le sujet. La présente section fera l'état des connaissances sur ces différents modèles, dans le but d'expliquer et de distinguer les éléments qui leur sont propres, tout en cherchant à apporter une meilleure compréhension de ceux-ci. Les limites de ces modèles seront aussi présentées.

2.1.1 Le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) et le modèle « demande-contrôle-soutien » de Karasek et Theorell (1990)

Bien que d'autres études se soient intéressées au stress et à la détresse psychologique au travail avant lui, le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) demeure, encore aujourd'hui, l'un des modèles les plus largement utilisés sur le sujet (Cadieux, 2012). Ce modèle stipule que la détresse psychologique et le stress au travail ne seraient pas la conséquence d'un seul stressor, mais découleraient plutôt des effets conjoints de deux principales dimensions : les demandes psychologiques liées au travail, et la latitude décisionnelle de l'employé (Karasek, 1979). Les demandes psychologiques liées au travail, constituent l'ensemble des demandes, liées à la charge de travail, qui sont présentes dans l'environnement organisationnel (surcharge de travail, pression du temps, etc.). De son côté, la latitude décisionnelle, aussi connue sous le nom de « contrôle », désigne la liberté que détient l'individu dans la prise de décisions en rapport à sa charge de travail et à l'utilisation de ses habiletés au travail (Karasek, 1979). Selon Karasek (1979), la surcharge de travail, qui peut mener à la détresse psychologique, se produit généralement lorsque les exigences de l'environnement de travail dépassent les capacités de l'individu à les satisfaire.

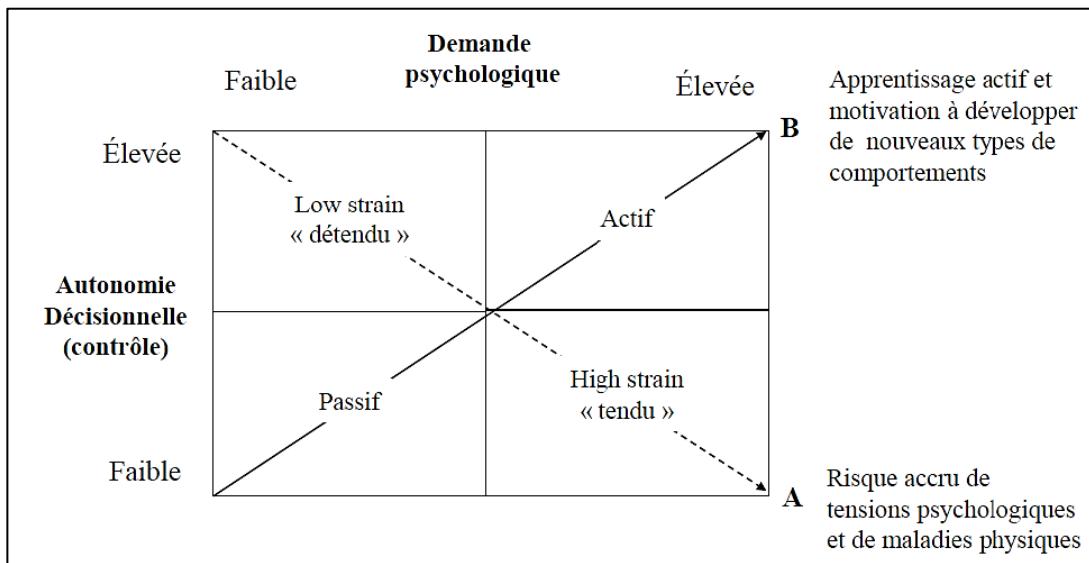


Figure 1. Modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) (Traduction tirée de Gladu-Martin, 2016, p. 19).

L'environnement de travail joue un rôle important dans le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979). Comme présenté à la figure 1, celui-ci propose quatre situations découlant d'une demande psychologique et d'une latitude décisionnelle (contrôle) faible ou élevée. La première situation, celle en haut à gauche de la figure 1, dépeint l'impact possible d'une faible demande psychologique et d'une forte latitude décisionnelle. Dans cette situation, l'individu vivra peu de détresse psychologique (« *low strain* »), et ainsi, un sentiment de détente au travail (Karasek, 1979). Le cas opposé (la situation en bas à droite de la figure), où les demandes psychologiques sont élevées et la latitude décisionnelle de l'individu faible, présente la situation la plus difficile. En effet, la présence de tensions chez l'individu (« *high strain* ») explique non seulement l'état de stress chez celui-ci, mais ces tensions pourraient également augmenter les risques de développer une maladie psychologique, ainsi que des maladies cardiovasculaires (Johnson et Hall, 1988; Karasek, 1979). Ces deux situations résument bien l'hypothèse de Karasek (1979) représentée par la diagonale A qui stipule que le niveau de détresse psychologique chez un individu est directement lié au niveau de demandes psychologiques au travail. En d'autres mots, plus le niveau de demandes psychologiques au travail est élevé, plus le niveau de stress et de détresse psychologique augmentera et par le fait même, les tensions psychologiques et maladies physiques (Karasek, 1979). La deuxième diagonale, la diagonale B, propose que, lorsque les demandes psychologiques sont en parfaite symbiose avec les compétences ou la latitude décisionnelle de l'individu, cette situation mène à une hausse de la motivation à développer de nouveaux types de comportements à l'intérieur et à l'extérieur du travail. Cette diagonale est représentée par deux situations (Karasek, 1979). Dans le premier cas, lorsque l'individu se trouve dans une situation où les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle liées à son emploi sont faibles, son travail sera qualifié de « passif ». À l'opposé, lorsque les demandes psychologiques de l'emploi sont aussi élevées que la latitude décisionnelle de l'employé, son travail sera désigné comme « actif » (Karasek, 1979). Selon le même modèle (Karasek, 1979), un emploi actif serait associé à de la satisfaction au travail, ainsi qu'à une diminution du risque de dépression, et ce, malgré la charge de travail élevée.

Malgré sa popularité, le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) a reçu plusieurs critiques au fil des années. L'une d'entre elles critiquait la non-inclusion des caractéristiques psychosociales au travail dans les variables du modèle. En effet, selon Johnson et Hall (1988), le soutien social au travail aurait un rôle modérateur qui pourrait modifier l'impact des demandes psychologiques sur la détresse psychologique, et ainsi prévenir les risques de maladies mentales. Suite au travail de Johnson et Hall (1988) sur l'impact du soutien social dans le modèle de « demande-contrôle » de Karasek (1979), Karasek et Theorell (1990) ont proposé un nouveau modèle : le modèle « demande-contrôle-soutien ». Le soutien social au travail prendrait source chez le supérieur et les collègues (Karasek et Theorell, 1990). L'appui de ses pairs pourrait ainsi engendrer un effet modérateur ou médiateur sur la relation entre les facteurs de stress au travail, et les effets nocifs qu'ils peuvent engendrer sur la santé physique et mentale de l'employé (Karasek et Theorell, 1990). Leur modèle présente ainsi les mêmes situations qu'auparavant, en y ajoutant la variable de soutien social. Dans la mesure où les demandes psychologiques sont élevées et que la latitude décisionnelle de l'employé est faible, ce dernier vivra un plus grand stress (« *strain* ») si le soutien social de son supérieur ou de ses collègues est faible ou inexistant (Karasek et Theorell, 1990). Une telle situation peut influencer négativement la perception qu'a l'individu de sa santé physique et psychologique, ce qui peut le mener à s'absenter du travail pour une durée indéterminée (c.-à-d., plus de 8 jours) et ce, pour cause de maladie (Niedhammer, Chastang et David, 2008). À l'opposé, l'individu vivra beaucoup moins de stress (« *strain* ») si les conditions de base restent les mêmes, mais que celui-ci est entouré d'un fort soutien social au travail (Karasek et Theorell, 1990). En effet, selon les mêmes auteurs, le soutien social agirait à titre de ressource facilitant l'adaptation de l'individu au stress en situation de fortes demandes psychologiques et de faible latitude décisionnelle au travail (Karasek et Theorell, 1990). Bien que les études proposées dans la présente section (Johnson et Hall, 1988; Karasek et Theorell, 1990) soient parvenues à démontrer l'effet modérateur ou médiateur du soutien social sur la relation entre les demandes psychologiques au travail et la latitude décisionnelle de l'employé, d'autres

recherches telles celles de Haüsser, Mojzisch, Niesel et Schulz-Hardt, (2010) et Vanroelen, Levecque et Louckx (2009), ne sont pas parvenues à démontrer cette influence. Ces différences peuvent supposer la présence d'une certaine inconsistance entre les résultats de ces différentes recherches dans la littérature.

2.1.2 Le modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996)

Les modèles « demande-contrôle » et « demande-contrôle-soutien » de Karasek, (1979) et Karasek et Theorell (1990), ne furent pas les deux seuls modèles popularisés à proposer une théorie sur les causes du stress et de la détresse psychologique au travail. En effet, selon Siegrist (1996), bien que ces variables ne soient pas sans conséquence, d'autres caractéristiques du milieu (les efforts, les récompenses et le surengagement) auraient une influence beaucoup plus élevée sur le niveau de stress des employés. Tel que présenté à la figure 2, le modèle « effort-récompense » développé par Siegrist (1996) stipule qu'un état de détresse psychologique et de stress au travail viendrait plutôt d'un déséquilibre entre le niveau d'efforts perçus par l'employé dans l'accomplissement de son travail (demandes, obligations), et les récompenses (reconnaissance) reçues en échange. Parallèlement, une répartition inéquitable des efforts et des gains perçus pourrait engendrer, dans certains cas, un état de détresse émotionnelle (Siegrist, 1996). Selon ce même modèle, les récompenses peuvent être divisées en trois catégories : l'argent (un salaire représentatif); l'estime ou la reconnaissance (le respect et support de ces pairs); et le contrôle du statut de l'emploi (sécurité d'emploi, opportunités de carrière, statut adapté, etc.) (Siegrist, 1996). Alors que la perception d'une relation « effort-récompense » équitable augmenterait le bien-être au travail de l'employé, la situation contraire, où les efforts sont plus grands que les récompenses reçues, pourrait compromettre, à long terme, la santé mentale et physique, ainsi que le bien-être de l'individu (Siegrist, 2005).

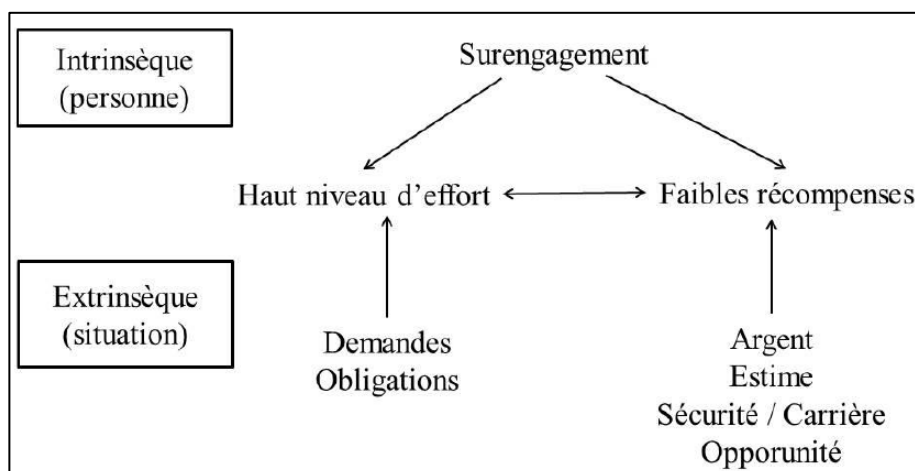


Figure 2. Modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996) (Traduction tirée de Gladu-Martin, 2016, p. 22).

Le modèle de Siegrist (1996), présenté à la figure 2, s'intéresse à deux types d'efforts : les efforts extrinsèques (facteurs situationnels, tels de fréquentes interruptions et de lourdes responsabilités, qui rendent le travail plus exigeant) et les efforts intrinsèques, autrement nommés « surengagement » (Siegrist, 1996).

Le « surengagement », ou « *overcommitment* », est le reflet, par le biais d'attitudes, comportements, et émotions, d'un effort excessif et d'un fort désir d'être approuvé et estimé par ses pairs (Siegrist, 2001). Selon Kinman et Jones (2008), l'influence du modèle « effort-récompense » sur la détresse psychologique et le stress au travail, serait plus fréquente chez les employés préoccupés qui font preuve d'un engagement excessif envers leur travail. En effet, un employé surengagé serait plus sujet à de fortes tensions, suite à une situation de travail intense et de faibles récompenses, qu'un employé moins engagé vivant la même situation (Siegrist, 1996, 2001). Toutefois, les résultats publiés dans le peu d'études ayant évalué le rôle du surengagement laissent croire que cette hypothèse reste contradictoire et départagée dans la littérature (De Jonge, Bosma, Peter et Siegrist, 2000a).

2.1.3 Le modèle « demandes-ressources » de Demerouti et al. (2001)

Depuis quelques années, un troisième modèle semble s'imposer dans la littérature scientifique portant sur la santé mentale au travail. Toutefois, contrairement aux modèles présentés précédemment, celui-ci vise à expliquer l'épuisement professionnel (« *burnout* ») plutôt que la détresse psychologique au travail. Considérant qu'un individu en situation d'épuisement professionnel vit nécessairement de la détresse psychologique (alors que l'inverse n'est pas nécessairement vrai), il est donc pertinent d'analyser ce troisième modèle susceptible d'apporter un éclairage sur le stress vécu en milieu de travail. Comme précisé dans le chapitre 1 de ce mémoire, bien que l'épuisement professionnel touche généralement les individus travaillant avec de la clientèle, les employés qui ne correspondent pas à cette description n'en sont pas pour autant immunisés (Demerouti *et al.*, 2001; Maslach et Jackson, 1986). En effet, selon Demerouti *et al.* (2001), les stressors susceptibles de mener à l'épuisement professionnel et associés aux emplois de services, se trouveraient aussi dans d'autres milieux de travail. Le modèle « demandes-ressources », élaboré par ces auteurs, suggère qu'un individu, quelle que soit sa profession, est à risque de souffrir d'épuisement professionnel si les demandes de l'emploi (exigences professionnelles) sont élevées, et que les ressources du milieu de travail, au contraire, sont limitées (Demerouti *et al.*, 2001). Ces conditions de travail (demandes de l'emploi et ressources du milieu de travail) pourraient mener à l'épuisement, ainsi qu'à une diminution de la motivation de l'employé (Demerouti *et al.*, 2001). Ce modèle se veut une réponse à ceux présentés précédemment dans ce mémoire. En effet, percevant les modèles de Karasek (1979), Karasek et Theorell (1990) et Siegrist (1996) comme trop peu exhaustifs et peu représentatifs de la réalité organisationnelle, Demerouti *et al.* (2001), s'intéressent à l'ensemble des facteurs de risques qui peuvent survenir dans l'environnement de travail et ainsi, porter atteinte à la santé mentale des employés qui y travaillent. Le modèle « demandes-ressources », tel que présenté à la figure 3, est basé sur quatre concepts principaux : les demandes de l'emploi, les ressources du milieu de travail, l'engagement de l'employé (motivation, satisfaction au travail, etc.) et les problèmes de santé (épuisement professionnel, dépression, etc.).

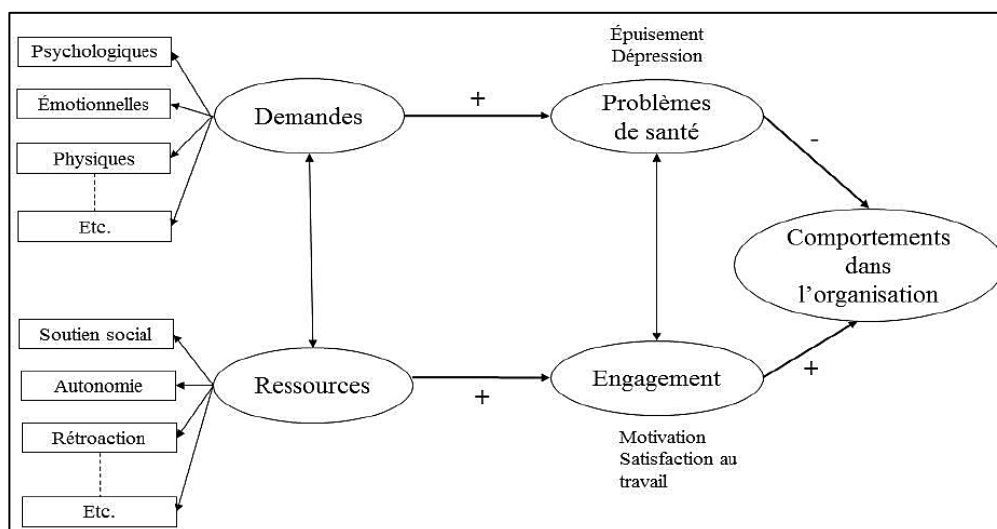


Figure 3. Modèle « demandes-ressources » de Demerouti *et al.* (2001) (Traduction tirée de Gladu-Martin, 2016, p. 23).

Les demandes de l'emploi réfèrent à tout aspect physique, psychologique, émotionnel, social ou organisationnel présent dans l'environnement de travail, qui nécessite les efforts ou compétences de l'employé (Bakker et Demerouti, 2007, Demerouti *et al.*, 2001). Une forte pression au travail, un environnement physique de travail défavorable, des interactions à fortes demandes émotionnelles, etc. font partie des demandes de l'emploi ayant des répercussions négatives sur l'employé (Bakker et Demerouti, 2007). Bien que celles-ci aient une influence importante sur la santé et l'engagement de l'individu au travail, toutes les demandes ne sont pas nécessairement négatives (Bakker et Demerouti, 2007). En effet, ces demandes peuvent se transformer en stressseurs lorsque l'individu n'arrive pas à récupérer de façon adéquate après avoir investi un niveau d'efforts élevé dans la réalisation d'exigences professionnelles (Meijman et Mulder, 1998). De leur côté, les ressources du milieu de travail renvoient aux aspects physiques, psychologiques, sociaux et organisationnels de l'emploi qui :

1. Par leur fonctionnalité, permettront la réalisation d'objectifs de travail;
2. Peuvent réduire le nombre de demandes de l'emploi et, par le fait même, diminuer l'impact physique ou psychologique sur l'individu;

3. Stimule l'apprentissage, le développement et la croissance personnelle de l'employé (Bakker et Demerouti, 2007).

Que ce soit dans le fonctionnement organisationnel en général (le salaire, les opportunités de carrière, la sécurité d'emploi, etc.), dans les relations sociales et interpersonnelles (avec le supérieur, les collègues, le climat de travail, etc.), dans l'organisation du travail (la clarté du rôle et de la tâche, la participation dans la prise de décisions, etc.), ou dans le niveau des tâches (l'importance de la tâche, la diversité des compétences, la rétroaction, l'autonomie, etc.), il est possible de trouver ces ressources dans différents aspects de l'environnement de travail de l'employé (Bakker et Demerouti, 2007; Demerouti *et al.*, 2001). Selon Bakker et Demerouti (2007), les demandes de l'emploi auraient un lien direct avec le stress au travail (épuisement, développement de problèmes de santé, etc.), alors que les ressources du milieu de travail influenceraient la motivation au travail (engagement ou désengagement au travail, investissement de l'employé dans son travail, etc.). La figure 4 présente les quatre propositions, tirées de ces deux processus, où :

1. Des ressources élevées dans le milieu de travail et de faibles demandes de l'emploi mènent à une situation idéale où l'employé est détendu (« *low strain* ») et possède une motivation élevée au travail;
2. Des ressources élevées dans le milieu de travail et de fortes demandes de l'emploi entraînent une situation de tension moyenne (« *average strain* ») chez l'employé, ainsi qu'une motivation élevée;
3. Une faible disponibilité des ressources dans le milieu de travail, ainsi que de faibles demandes de l'emploi mènent à un sentiment de détente chez l'employé (« *low strain* »), ainsi qu'à une motivation moyenne de celui-ci, au travail;
4. Une faible disponibilité des ressources dans le milieu de travail, mais de fortes demandes de l'emploi, entraînent de fortes tensions chez l'individu (« *high strain* »), ainsi qu'une faible motivation au travail. Cette situation

peut mener l'employé à développer des problèmes de santé physique ou psychologique (Bakker et Demerouti, 2007; Demerouti *et al.*, 2001).

Ressources	Élevées	<p>Low strain « détendu »</p> <p>Motivation élevée</p>	<p><i>Average strain</i> « moyennement tendu »</p> <p>Motivation élevée</p>
	Faibles	<p>Low strain « détendu »</p> <p>Motivation <i>moyenne</i></p>	<p>High strain « tendu »</p> <p>Motivation faible</p>
		Faibles	Élevées
		Demandes	

Figure 4. Modèle des quatre (4) propositions issues du modèle « demandes-ressources » de Demerouti *et al.* (2001) (Traduction tirée de Gladu-Martin, 2016, p. 25).

Le modèle « demandes-ressources » de Demerouti *et al.* (2001) serait aussi à la base de deux processus psychologiques. En effet, celui-ci aurait un rôle important à jouer dans le développement de la détresse psychologique et du stress au travail de l'employé (processus 1), ainsi que sur sa motivation à répondre aux exigences de l'emploi (processus 2) (Demerouti *et al.*, 2001). Dans le premier de ces deux processus, une diminution accrue de l'énergie (épuisement), de même que des problèmes de santé, peuvent être causés par l'épuisement des ressources mentales et physiques de l'individu dues à des demandes de l'emploi en continu (surcharge de travail, exigences émotionnelles, etc.), des emplois mal conçus, une dégradation de la santé de l'employé, etc. (Bakker et Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, de Boer et Schaufeli, 2003; Demerouti *et al.*, 2001). Le deuxième et dernier processus, traite de la motivation au travail et stipule que les ressources de l'emploi auraient une influence potentielle sur celle-ci, ce qui pourrait mener à un fort engagement au travail, une faible attitude

cynique, et une performance élevée au travail (Bakker et Demerouti, 2007). Selon Bakker et Demerouti (2007) et suivant la théorie sur la motivation de Deci et Ryan (1985), les ressources du milieu de travail jouent un rôle auprès de la motivation intrinsèque et extrinsèque. D'un point de vue intrinsèque, les ressources aident à la réalisation des trois besoins fondamentaux de l'employé, soient : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin d'affiliation sociale (Bakker et Demerouti, 2007; Ryan et Deci, 2001). Sur un autre ordre d'idées, les ressources du milieu de travail jouent un rôle dans la motivation extrinsèque, car selon Meijman et Mulder (1998), celles-ci favorisent la volonté de l'employé de consacrer ses efforts et son énergie à la tâche. Il est probable que, grâce aux ressources fournies par l'organisation ou par l'employé, les tâches soient réalisées et les objectifs de travail aussi, par le fait même (Bakker et Demerouti, 2007).

2.1.4 Les limites et constats à poser sur les modèles présentés précédemment

Bien que les modèles « demande-contrôle » (Karasek, 1979), « demande-contrôle-soutien » (Karasek et Theorell, 1990) et « effort-récompense » (Siegrist, 1996) soient pertinents et encore fortement utilisés et mentionnés des décennies après leur parution, ceux-ci comportent certaines limites qui sont dignes de mention.

2.1.4.1 Les limites des modèles « Demande-Contrôle » de Karasek (1979) et « Demande-Contrôle-Soutien » de Karasek et Theorell (1990). Selon Jones, Bright, Searle et Cooper (1998), les modèles de Karasek (1979) et de Karasek et Theorell (1990), auraient fait l'objet de plusieurs critiques au fil des années dans différentes études. Une critique aurait été partagée par plusieurs auteurs à l'effet que les variables clés du modèle « demande-contrôle » étaient abstraites et vagues. Cette critique aurait été supportée par un autre point négatif : l'omniprésence de ces variables abstraites dans le modèle (Jones *et al.*, 1998). En effet, il fut, entre autres, mis de l'avant que la variable « autonomie » à la base du contrôle dans le modèle de Karasek (1979), bien qu'importante, pouvait outrepasser d'autres ressources qui semblaient d'une plus

grande prévalence (le leadership, la communication ouverte, etc.) dans certaines situations (p. ex : faire preuve de collaboration lorsqu'une demande nécessite plusieurs personnes sur le projet) (Bakker et Demerouti, 2007). Selon les mêmes auteurs, certains emplois offrent une grande latitude décisionnelle à leurs employés qui, malgré tout, vivent du stress et de la détresse psychologique au travail. Se faisant, il est possible de supposer que la latitude décisionnelle, bien qu'importante, ne peut être le seul bouclier contre les demandes psychologiques de l'emploi (Bakker et Demerouti, 2007). De ce fait, en restreignant l'étendue du contrôle à des caractéristiques objectives liées à la tâche telles l'autorité décisionnelle et l'autonomie, d'autres facettes de ce dernier restent inexplicables (Siegrist, 1996). C'est, entre autres, le cas du « coping », ou de la capacité de l'individu à faire face, à s'adapter, aux demandes de l'environnement de travail (Siegrist, 1996). Des modes d'adaptation ou de contrôles tels que changer son niveau d'engagement au travail, modifier son niveau d'aspiration, réduire la quantité d'effort dépensé ou se distancer au niveau cognitif ou émotionnel ne sont donc pas pris en compte alors qu'ils pourraient avoir une influence positive sur l'impact des demandes psychologiques chez l'individu (Siegrist, 1996). Le « *coping* » n'est pas le seul concept à avoir été omis dans ce modèle. En effet, le modèle, critiqué comme étant trop simple pour décrire adéquatement l'environnement de travail, ne fait pas référence aux caractéristiques psychosociales du milieu de travail qui peuvent avoir une influence sur le niveau de stress de l'individu (Johnson et Hall, 1988; Jones *et al.*, 1998). Le modèle « demande-contrôle », critiqué par Johnson et Hall (1988) pour son omission de l'importance de l'environnement social dans la relation entre les deux variables, fut toutefois modifié afin d'inclure cette caractéristique importante, devenant ainsi le modèle « demande-contrôle-soutien » (Karasek et Theorell, 1990).

Bien que des caractéristiques du milieu de travail ou de l'environnement social aient une influence sur le niveau de stress de l'employé, la personnalité de ce dernier, lorsque confrontée à une situation de stress au travail due aux demandes psychologiques, pourrait influencer la manière dont celui-ci gèrera son stress (Cadieux, 2012). En effet, ces caractéristiques personnelles peuvent influencer la perception et la

recherche de contrôle chez l'employé (Johnson et Hall, 1988; Siegrist, 1996). Selon Cadieux (2012), il est donc possible de reprocher au modèle d'omettre l'importance des caractéristiques spécifiques à l'individu dans la relation entre les demandes psychologiques de l'emploi et la latitude décisionnelle. Le modèle « demande-contrôle » serait donc trop général pour être utilisé efficacement dans l'environnement de travail (Jones *et al.*, 1998).

2.1.4.2 Les limites du modèle « Effort-Récompense » de Siegrist (1996). Alors que le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) ne fait pas référence aux variables individuelles qui peuvent influencer l'impact des tensions dans l'environnement de travail sur l'individu, Siegrist (1996), intègre, à son modèle « effort-récompense », une variable de différence individuelle en plus de reconnaître l'existence d'un éventail plus important de conditions liées à l'emploi (telles la rémunération, les opportunités de carrière et la sécurité d'emploi (Bakker et Demerouti, 2007; Kinman et Jones, 2008). Malgré son inclusion des composantes d'efforts extrinsèques et intrinsèques, élément positif, la composante du surengagement (variable intrinsèque), reste très peu documentée dans la littérature et les recherches ayant été effectuées sur le sujet restent mitigées quant à sa véracité et son importance (De Jonge *et al.*, 2000a). L'une des critiques majeures du modèle de Siegrist (1996) fut que, bien qu'il introduisît de nouvelles composantes pouvant avoir un impact sur le stress et la détresse psychologique de l'individu au travail, celui-ci omit d'y intégrer la composante de « contrôle », variable indispensable du modèle de Karasek (1979) (Bakker et Demerouti, 2007). Des questions furent soulevées face à ce changement de prévalence, plusieurs chercheurs ne comprenant pas pourquoi le salaire et le contrôle du statut de l'emploi avaient effacé l'importance de l'autonomie en milieu de travail. D'autres allèrent même jusqu'à reprocher au modèle son manque de dynamisme et son côté statique, mentionnant la fermeture du modèle à l'intégration de nouveaux facteurs liés au travail et pouvant avoir un impact sur le bien-être de l'employé (Bakker et Demerouti, 2007; Jones *et al.*, 1998). En stipulant que le salaire, l'estime et le contrôle du statut de l'emploi sont les trois ressources prédominantes qui peuvent permettre à

l'individu de faire face aux stressseurs de l'environnement de travail et ce, peu importe l'emploi occupé, le modèle ne prend aucunement en considération le fait que certains types d'emploi, telles les professions réglementées, pourraient nécessiter d'autres ressources plus indispensables à la protection de la santé mentale des employés tels le soutien des pairs, le contrôle sur la cadence du travail effectué, un environnement de travail adéquat et des moyens afin d'atteindre les objectifs fixés (Bakker et Demerouti, 2007; Cadieux, 2012). En effet, alors que plusieurs professionnels ont une forte latitude décisionnelle, une forte autonomie, un salaire élevé, une stabilité d'emploi et une réputation qui les précède, un grand nombre de professionnels vivent de la détresse psychologique au travail. Il est donc possible de supposer que d'autres facteurs viennent influencer leur niveau de stress au travail (Cadieux, 2012; Cadieux et Marchand, 2014b). Une nouvelle avenue sur le sujet fut d'ailleurs proposée par Marchand (2004) alors que celui-ci présenta un modèle théorique multiniveaux sur les différents déterminants de la santé mentale, un modèle inspiré des approches « micro-macro » (Ritzer, 1996) et agent-structure (Archer, 1995; Giddens, 1987) en sociologie. Ce modèle est présenté dans la section suivante.

2.2 Le modèle théorique général d'analyse de la santé mentale de marchand (2004)

La figure 5 présente le « modèle théorique général d'analyse de la santé mentale » de Marchand (2004). Ce cadre théorique général s'inspire à la fois des approches « agent-structure » (Archer, 1995) et « micro-macro » (Alexander, 1987; Ritzer, 1996), tout en y puisant certaines notions de la théorie du stress social de Pearlin et Schooler (1978). Par la juxtaposition de ces différentes théories, Marchand (2004), propose une avenue différente sur le stress et la détresse psychologique que peut développer le travailleur. En intégrant l'aspect multidimensionnel de la vie de l'individu à son modèle, le modèle de Marchand (2004), se aussi veut une réponse aux limites des différents modèles traditionnels en stress professionnel présentés précédemment (Bakker et Demerouti, 2007; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Siegrist, 1996). Ce modèle, à la vision sociologique élargie, définit les relations entre

l'individu (le travailleur) et l'environnement social (structures sociales) avec lequel il doit composer en continuité. Ces relations viennent ensuite s'insérer dans un contexte environnemental à plus grande échelle qui, par des composantes politiques, sociales, économiques et culturelles qui lui sont propres, influence ces interactions (Marchand, 2004).

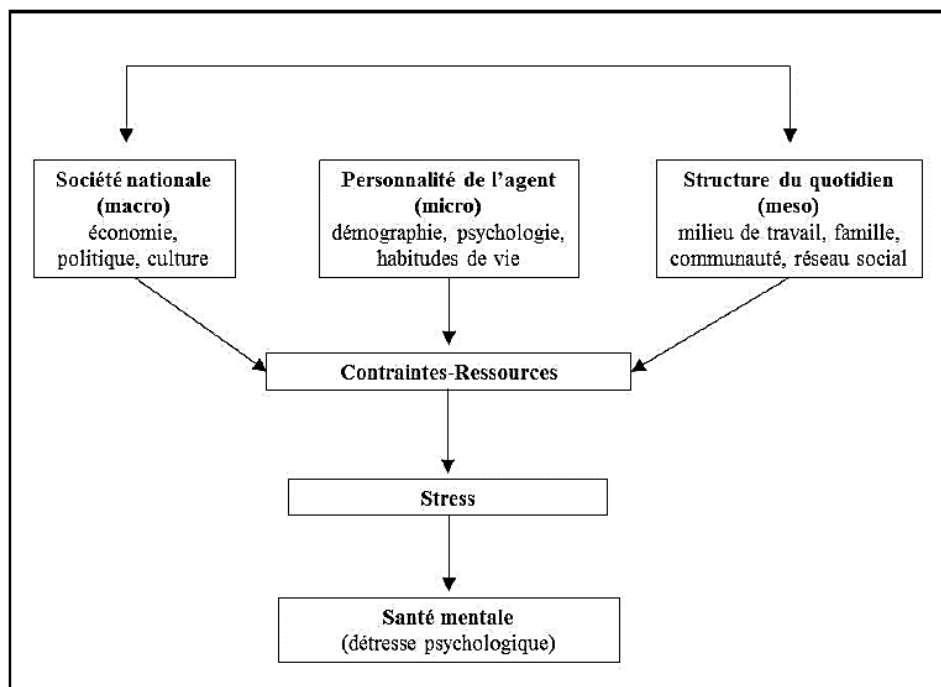


Figure 5. Modèle théorique général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004, p. 86).

Selon le modèle théorique, ce sont les différentes contraintes de l'environnement social, les ressources de l'individu, les traits de personnalités de ce dernier, ainsi que toutes les relations et interactions entre les différents paliers (individu, structures sociales et environnement social) qui déterminent l'action (Marchand, 2004). Ces actions, par le biais de conséquences non intentionnelles, peuvent conduire à des résultats non anticipés par l'individu, et ainsi mener au développement, ou à l'aggravation de problèmes de santé mentale chez les travailleurs et travailleuses, telle la détresse psychologique (Archer, 1995; Giddens, 1987). Ces différents éléments (contraintes, ressources, etc.), présentés au sommet de la figure 5,

s'insèrent dans trois niveaux de la vie en société : « microsocial » (la personnalité de l'agent, ou de l'individu); « mésosocial » (les structures au quotidien); et « macrosocial » (la société nationale). La « personnalité de l'agent » (niveau microsocial), regroupe plusieurs variables démographiques associées à l'individu (âge, genre, habitudes de vie, traits de personnalités et événements stressants ayant pu être vécus dans l'enfance) (Marchand, 2004). Les « structures quotidiennes » (niveau mésosocial), quant à elles, regroupent des éléments en lien avec l'environnement social de l'individu (milieu de travail, famille, communauté, réseau social, etc.) (Marchand, 2004). Finalement, la « société nationale » (niveau macrosocial) représente l'environnement sociétal dans lequel l'individu interagit et qui est constitué de diverses composantes (politiques, sociales, économiques, culturelles, etc.) la représentant (Marchand, 2004). Ces différents niveaux, nommés macrosocial, mésosocial et microsocial pour les fins de ce mémoire, seront expliqués ultérieurement afin de recenser les facteurs de stress de chaque niveau qui peuvent perturber la santé mentale des avocats du Québec (voir section 2.5.1). Enfin, selon Lazarus et Folkman (1984), c'est la réaction qu'aura l'individu face à ces contraintes et ressources qui influencera positivement ou négativement sa santé mentale et dans ce dernier cas, lui faire vivre du stress, pouvant mener à de la détresse psychologique.

Les grandes dimensions de ce modèle (macrosocial, mésosocial et microsocial) ont influencé la structuration de la revue de la littérature, sur les différents facteurs explicatifs du stress et de la détresse psychologique au travail, présentée au sein de la section suivante. Bien que le modèle de Marchand (2004) propose que le niveau macrosocial soit aussi composé de différents facteurs pouvant influencer le niveau de stress des travailleurs, ce dernier n'a pas soumis ces différentes variables à l'analyse. Ainsi, faisant l'objet de très peu d'études, les différents facteurs ne seront pas abordés dans la présente section. Toutefois, puisque le modèle de Gladu-Martin (2016) fait état de certains facteurs macrosociaux qui pourraient avoir une influence sur le niveau de stress des avocats (culture professionnelle axée sur la performance, technologie,

formation à l'entrée, etc.), il en sera question dans la section 2.6.1, dédiée aux facteurs de stress pouvant influencer le niveau de détresse psychologique de ces derniers.

2.3 Les facteurs explicatifs du stress chez le travailleur

Cette section présente une revue de la littérature des différents facteurs susceptibles d'engendrer du stress chez tout individu confondu, et se décline sous trois différentes catégories : les facteurs organisationnels et hors travail (issus du niveau mésosocial), ainsi que les facteurs individuels (issus du niveau microsocial). Cet état des connaissances propose un ratissage élargi afin d'y inclure tout facteur s'arrimant aux différents problèmes de santé mentale présentés ci-dessus. En effet, tel que précisé précédemment, un individu souffrant de dépression ou d'épuisement professionnel vivra nécessairement de la détresse psychologique alors que dans le cas contraire, une personne souffrant de détresse psychologique ne vivra pas nécessairement de dépression ou d'épuisement professionnel. Les facteurs ci-dessous peuvent donc s'insérer dans l'une ou l'autre de ces conditions.

2.3.1 Les facteurs organisationnels explicatifs du stress chez les travailleurs

Cette section s'intéresse aux différents facteurs organisationnels susceptibles d'influencer le niveau de stress des travailleurs. Il sera donc question de plusieurs sujets se rapportant au milieu de travail tels les différents types de demandes, la conception de la tâche, des relations sociales au travail, etc.

2.3.1.1 La conception de la tâche. La conception de la tâche se veut une définition de la tâche en soi et de ce qui la constitue. Toute tâche, bien que similaire par le nom ou la nature, diffère d'une organisation à l'autre, et peut s'avérer répétitive ou variée, mais aussi demander certaines compétences ou qualifications nécessaires à la mise en œuvre de celle-ci (Parent-Lamarche, 2008). Il est à noter que ce sont les différentes conditions de travail, entourant la tâche à réaliser, qui peuvent engendrer une augmentation du

niveau de stress et non les composantes de la tâche en soi (Gladu-Martin, 2016). En effet, cette relation entre les conditions de travail et les dangers pour la santé du travailleur fut démontrée par les études de Biron *et al.* (2008) et de De Lange, Taris, Kompier, Houtman et Bongers (2004). En suivant la lignée conceptuelle de la notion de « contrôle » énoncée par les modèles de Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990), il importe de spécifier que l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle représentent deux éléments, ou construits, issus de la latitude décisionnelle telle que décrite par ces mêmes auteurs (De Jonge, Reuvers, Houtman, Bongers et Kompier, 2000b; Karasek, 1979; Vermulen et Mustard, 2000).

2.3.1.1.1 L'autorité décisionnelle. L'autorité décisionnelle, telle que mentionnée par Spector (1998), est la jonction de deux construits différents : l'autonomie décisionnelle (contrôle sur ses tâches et agenda), et la participation dans le processus décisionnel de l'organisation (contrôle sur le processus décisionnel de l'entreprise). L'autorité décisionnelle peut donc être définie comme le pouvoir que possède un travailleur, quant à la prise de décision concernant l'ordre de ses tâches; le rythme auquel il les effectue et les mène à terme; son horaire; la coordination avec les autres employés; l'utilisation de ses compétences et connaissances; ainsi que d'autres conditions de travail (Kuper et Marmot, 2003; Liu, Spector et Jex, 2005; Spector, 1986; 1998). Selon De Jonge *et al.* (2000b), le concept « d'autorité décisionnelle » serait associé négativement à l'épuisement émotionnel, aux plaintes psychosomatiques, de même qu'à la dépression et aux congés de maladie. D'un autre côté, ce même concept aurait une relation positive avec la satisfaction au travail, lorsqu'utilisé à bon escient (Warr, 1990). Sur un même ordre d'idées, la littérature sur le sujet a aussi permis de mettre de l'avant la caractéristique protectrice de l'autorité décisionnelle sur la possibilité de développer de futurs problèmes de santé mentale (Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Stansfeld, Fuhrer, Shipley et Marmot, 1999). Toutefois, d'autres études, comme celle de De Jonge *et al.* (2000b) et Kuper et Marmot (2003), démontrent que la relation négative entre les fortes demandes de l'emploi et une faible autorité décisionnelle, peuvent augmenter les risques de développer du stress et ainsi, de la détresse psychologique.

Outre la maigre présence de lien significatif entre ces deux concepts (autorité décisionnelle et détresse psychologique) dans la littérature (Marchand *et al.*, 2005b), certaines études semblent tout de même y reconnaître un lien et ainsi démontrer que l'autorité décisionnelle peut agir à titre de facteur de protection de la santé mentale contre la détresse psychologique (De Jonge *et al.*, 2000b; Liu *et al.*, 2005; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Stansfeld *et al.*, 1999).

2.3.1.1.2 L'utilisation des compétences. L'utilisation des compétences constitue toutes connaissances et compétences que possèdent un individu, à l'utilisation qu'il fait de celles-ci, mais aussi à la possibilité de développer de nouvelles habiletés ou qualifications qui lui seront utiles dans le cadre de son emploi (Parent-Lamarche, 2008). Selon certaines études, il existerait une relation négative entre les compétences que possède un individu et l'utilisation qu'il en fait, et le niveau de détresse psychologique qui en découle. De ce fait, plus une personne utilise ses compétences, moins elle serait sujette à développer de la détresse psychologique dans le cadre de son travail (Bourbonnais *et al.*, 1996; Bourbonnais, Comeau et Vézina et Dion, 1998; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Marchand *et al.*, 2005b; Parent-Lamarche, 2008; Vézina, Cousineau, Mergler et Vinet, 1992). Néanmoins, d'autres recherches tendent à montrer le contraire. En effet, selon une étude proposée par Marchand (2004), il y aurait une relation curvilinéaire en « J » entre l'utilisation des compétences et la détresse psychologique. Ainsi, après un certain seuil, l'utilisation des compétences par l'individu entraînerait une augmentation de la détresse psychologique (Marchand, Demers et Durand, 2006a). Cette réaction serait due à la constante sollicitation de leurs compétences et habiletés, ainsi qu'aux continues situations d'apprentissage, ce qui prive ces travailleurs d'un peu de sérénité et de réconfort dans la constance et la routine que peut leur apporter l'accomplissement de leurs tâches (Marchand *et al.*, 2006a). Néanmoins, certaines études tendent à considérer l'utilisation des compétences comme étant un facteur de protection face à la détresse psychologique (Bourbonnais *et al.*,

1996; Bourbonnais *et al.*, 1998; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Marchand *et al.*, 2005b; Parent-Lamarche, 2008; Vézina *et al.*, 1992).

2.3.1.2 Les demandes. Les études sur le sujet proposent généralement quatre types de demandes : physiques, psychologiques, émotionnelles et contractuelles, susceptibles d'influencer le niveau de détresse psychologique du travailleur (Marchand *et al.*, 2005a). Néanmoins, il semble que les effets des demandes sur la détresse psychologique ne soient pas nécessairement néfastes (Parent-Lamarche, 2008). En effet, l'impact perçu dépendrait de la réponse qu'a l'individu face aux demandes reçues (Lazarus et Folkman, 1984). Cette réponse serait déterminée par l'évaluation cognitive que ce dernier ferait de la situation et pourrait varier selon la quantité et la qualité de soutien et de ressources qui sont mises à sa disposition dans de telles situations (Kendall et Muenchberger, 2009; Lee, Lovell et Brotheridge, 2010; Marchand *et al.*, 2006a). Ainsi, une réponse positive au stress générée par les demandes, contribuerait à l'apprentissage de nouvelles habiletés, ainsi qu'au développement de compétences, ce qui aurait un effet direct (augmentation) sur le niveau de productivité et/ou de compétences en résolution de problèmes de l'individu (Karasek et Theorell, 1990). Une réponse positive face au stress perçu, suite aux demandes de l'emploi, pourrait engendrer une augmentation de valorisation que porte l'employé face à sa maîtrise du travail, et à l'identification des tâches qui lui sont propres (Dejours, 1993; Karasek et Theorell, 1990; Vézina *et al.*, 1992). D'un autre côté, une réponse négative au stress serait, entre autres, le résultat d'une perception de fatigue ou de surcharge de travail engendrée par les diverses demandes du milieu de travail, pouvant mener, avec accumulation, à un impact nocif sur la santé mentale de l'individu (Ganster, 2008; Parent-Lamarche, 2008). Selon plusieurs études, un milieu de travail où les demandes sont imposées à l'employé aurait un effet néfaste sur le niveau de détresse psychologique de ce dernier (Albertsen, Nielsen et Borg, 2001; Bourbonnais, Brisson, Malenfant et Vézina, 2005; Cole, Ibrahim, Shannon, Scott et Eyles, 2002). Il y aurait donc un lien significatif entre les deux construits (réponse négative au stress et détresse psychologique), où les différentes demandes en milieu de travail peuvent être

considérées comme un facteur de risques contribuant à l'augmentation de la détresse psychologique chez le travailleur (Bakker et Demerouti, 2007; Ganster, 2008; Karasek et Theorell, 1990; Parent-Lamarche, 2008).

Les prochaines sections s'intéressent aux différents types de demandes présentes en milieu organisationnel, et cherchent à dépeindre leur relation respective avec la détresse psychologique au travail.

2.3.1.2.1 Les demandes physiques. Les demandes physiques « font référence aux risques à la santé et sécurité des individus susceptibles d'être présents dans les milieux de travail » (Parent-Lamarche, 2008, p.14). Parmi ces risques présents dans l'environnement de travail, il est possible de trouver un niveau élevé de : bruit, poussière, vibrations, chaleur, froid, fumée, vapeurs toxiques et autres facteurs liés à l'environnement de travail (Parent-Lamarche, 2008). Qui plus est, certaines tâches et responsabilités au sein de l'entreprise peuvent entraîner une augmentation des risques de blessures graves, certains allant jusqu'à causer la mort, si des mesures de protection ne sont pas mises en place afin de protéger le travailleur (Parent-Lamarche, 2008).

Bien que certaines études comme celles de Marchand *et al.* (2005a), et Eriksen, Tambs et Knardhal (2006), tendent à montrer qu'il n'y aurait aucune relation entre les demandes physiques et la détresse psychologique, d'autres études sont parvenues à démontrer un lien significatif entre les deux composantes (Janssen, De Jonge et Bakker, 1999a; Julien *et al.*, 2000; Marchand *et al.*, 2005a; Stansfeld *et al.*, 1999). En effet, de fortes demandes physiques pourraient ainsi augmenter les risques de développer de la détresse psychologique au travail (Janssen *et al.*, 1999a; Julien *et al.*, 2000 ; Marchand *et al.*, 2005a; Stansfeld *et al.*, 1999).

2.3.1.2.2 Les demandes psychologiques. Au fil des années, l'état des connaissances sur le sujet a permis de recenser un nombre important de demandes dites psychologiques. En effet, plusieurs conceptualisations de cette composante ont vu le jour au fil des

années, la majorité arrivant à la même conclusion : les demandes psychologiques du milieu de travail mèneraient à un accroissement du niveau de stress chez l'employé, et ainsi, augmenterait les risques que celui-ci développe de la détresse psychologique (Parent-Lamarche, 2008). Les recherches de Karasek (1979), et Karasek et Theorell (1990) sont parvenues à suggérer que le rythme de travail, la quantité de travail, ainsi que les demandes conflictuelles seraient des concepts rattachés à celui de demandes psychologiques. C'est aussi le cas pour les contraintes de temps, les conflits (commandes conflictuelles) et ambiguïtés de rôles (manque d'informations afin d'effectuer le rôle convenablement) (Janssen *et al.*, 1999a; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001).

Ces différentes conceptualisations ont permis plusieurs conclusions significatives quant aux liens entre les demandes psychologiques et la détresse psychologique. En effet, selon Maslach *et al.* (2001), il y aurait la présence d'un lien significatif entre les demandes quantitatives (quantité, rythme de travail, etc.) et l'épuisement professionnel. L'épuisement professionnel serait aussi impacté par l'addition d'une quantité élevée de demandes psychologiques, ainsi qu'à une faible latitude décisionnelle (Bourbonnais *et al.*, 1998). Enfin, confirmant certaines hypothèses proposées par Karasek et Theorell (1990) avec leur modèle de « demande-soutien-contrôle », De Lange *et al.* (2004) confirment dans leur étude, que la présence de demandes psychologiques élevées au travail, une faible latitude décisionnelle, et un faible soutien social, peuvent mener à une augmentation accrue des risques de développer des problèmes de santé (haute pression, problèmes cardiovasculaires, problèmes de santé mentale, stress, etc.). Bien que certaines études ne soient pas arrivées à démontrer de liens significatifs entre les demandes psychologiques et la détresse psychologique (Marchand *et al.*, 2005b; Niedhammer, Chastang, David, Barouhiel et Barrandon, 2006), le présent mémoire considère ce concept comme un facteur de risques à la détresse psychologique, suite aux nombreux résultats répertoriés dans ce paragraphe.

2.3.1.2.3 Les demandes émotionnelles. Selon Cadieux (2012), les emplois, où les contacts directs avec la clientèle sont nécessaires, sont plus à risque d'être victimes de demandes émotionnelles négatives pouvant entraîner de la détresse psychologique. Ce serait, entre autres, le cas d'un grand nombre de professions réglementées (avocats, infirmiers, médecins, psychologues, pharmaciens, etc.) (Cadieux, 2012). En effet, les demandes émotionnelles seraient la résultante des efforts émotionnels importants issus d'interactions soutenues avec la clientèle (Vegchel, De Jonge, Söderfeldt, Dormann et Schaufeli, 2004). Selon Vegchel *et al.* (2004), l'agressivité des clients et le fait d'être confronté à la souffrance d'autrui, seraient deux des caractéristiques des demandes émotionnelles que peuvent vivre des employés devant s'exposer à une certaine proximité émotionnelle. Plusieurs études se sont penchées sur le sujet et ont pu démontrer la présence de liens significatifs entre les demandes émotionnelles excessives et plusieurs concepts liés à la santé mentale de l'individu. Ce serait, d'ailleurs, le cas de la détresse psychologique, la dépression (généralement chez la femme), l'épuisement professionnel, et l'épuisement émotionnel (Bültmann, Kant, Schröer, et Kasl, 2002; Tuxford et Bradley, 2015; Van de Ven, van den Tooren et Vlerick, 2013; Vegchel *et al.*, 2004; Wieclaw, Agerbo, Mortensen, Burr, Tuchsén et Bonde, 2008). Néanmoins, Vegchel *et al.* (2004), soutiennent que le soutien des pairs en milieu de travail peut avoir un effet modérateur sur la relation entre les demandes émotionnelles et l'épuisement émotionnel.

2.3.1.2.4 Les demandes contractuelles. Les demandes contractuelles sont considérées comme les assises à la base du contrat de travail de l'individu, tout particulièrement en ce qui a trait aux horaires et aux heures travaillées par l'employé dans le cadre de son emploi (horaire de travail; nombre d'heures travaillées dans un temps donné; quarts de travail rotatifs, de nuit, etc.) (Parent-Lamarche, 2008). Bien que les opinions sur le lien entre les demandes contractuelles et la détresse psychologique restent partagées, certains types de demandes, tel le travail de nuit, pour ne nommer que celle-ci, pourraient laisser croire que la relation entre ces deux construits est réelle (Hayasaka, Nakamura, Yamamoto et Sasaki, 2007; Lo, Lin, Hwang, Chang, Liao et Wang, 2010;

Paterson, Dorrian, Pincombe, Grech et Dawson, 2010). En effet, le travail de nuit aurait des effets néfastes sur le sommeil, ce qui pourrait engendrer un trouble de stress chronique, mais aussi, par une augmentation des risques de stress et de détresse psychologique, mener à une atteinte sur la santé mentale du travailleur (Hayasaka *et al.*, 2007; Lo *et al.*, 2010; Paterson *et al.*, 2010). Le travail de nuit ne serait pas la seule demande contractuelle à influencer le niveau de stress et de détresse psychologique. En effet, selon Marchand *et al.* (2003), les horaires de travail irréguliers favoriseraient davantage l'apparition d'effets négatifs sur la vie sociale et familiale du travailleur, de même qu'une augmentation des risques de souffrir de détresse psychologique. Néanmoins, la véracité de ce lien reste abstraite puisque les opinions sur la question divergent dans la littérature. Toutefois, une étude de Marchand *et al.* (2005b), qui s'est penchée sur la question, propose un éclaircissement sur la situation. En effet, elle stipule que la relation entre ces deux construits (les heures travaillées et la détresse psychologique), ne serait valable que lorsque certains facteurs individuels sont aussi pris en considération dans l'équation (Marchand *et al.*, 2005b). De ce fait, l'influence des heures de travail sur la détresse psychologique pourrait être expliquée grâce au rôle joué par certains facteurs familiaux (p. ex. : le statut matrimonial, la présence d'enfants dans le ménage, etc.) ou caractéristiques personnelles passibles d'impacter la situation (Marchand *et al.*, 2005b). Suite à un Panel et un devis longitudinal et multiniveau, Cadieux (2012) et Cadieux et Marchand (2015) sont aussi parvenus à déterminer que, de tous les facteurs organisationnels liés aux demandes contractuelles, les heures travaillées auraient le plus grand impact sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs pratiquant une profession réglementée. Principalement, parce que ces travailleurs s'exposent à de très longues heures de travail, et ce, de façon hebdomadaire (c.-à-d. plus de 50 heures par semaine) (Cadieux, 2012).

2.3.1.3 Les relations sociales. Les relations sociales sont indispensables dans le contexte organisationnel. Ces interactions, à la fois positives ou négatives, qu'entretient un individu avec les autres membres de l'organisation (collègues, travailleurs, clients, supérieurs), pourraient entraîner un risque, chez ce dernier, de développer de la détresse

psychologique dans le cadre de son travail (Parent-Lamarche, 2008). Ayant fait l'objet de plusieurs recherches, les relations sociales portent généralement sur un sujet en particulier, celui du soutien social (Gladu-Martin, 2016; Parent-Lamarche, 2008).

Ce concept, à la base du modèle « demande-contrôle-soutien » de Karasek et Theorell (1990), fait référence à toute aide (instrumentale, émotionnelle ou de reconnaissance) qui découle d'une interaction sociale possible auprès des pairs et supérieurs (Karasek et Theorell, 1990; Parent-Lamarche, 2008). Agissant à titre de facteur de protection, le soutien social, qu'il provienne de confrères/consoeurs internes ou externes, de supérieurs ou de clients, aurait des effets bénéfiques sur le stress et la détresse psychologique au travail (Gladu-Martin, 2016). En effet, un grand nombre d'études ont permis de déterminer que le soutien social, lorsque positif, pourrait réduire le niveau de détresse psychologique vécu par l'individu en milieu de travail (De Jonge *et al.*, 2000*b*; Janssen, Schaufeli et Houkes, 1999*b*; Karasek et Theorell, 1990; Kendall et Muenchberger, 2009; Marchand *et al.*, 2005*b*; Niedhammer *et al.*, 2006; Niedhammer, Goldberg, Leclerc, Bugel et David, 1998; Stansfeld *et al.*, 1999).

Selon Dejours (1993), le soutien social serait à la fois une forme de reconnaissance aux yeux de l'employé, mais aussi une source de réconfort et de soutien pour ceux qui, n'aimant pas leur emploi, considèrent leur temps passé au sein de l'entreprise comme un poids sur leurs épaules. Il en émanerait aussi une source de plaisir, le tout se voulant un élément compensatoire aux efforts fournis et à la douleur (physique, psychologique, émotionnelle) que peut vivre l'individu dans le cadre de son travail (Dejours, 1993; Parent-Lamarche, 2008). Toutefois, afin d'avoir un effet positif sur le stress et la détresse psychologique du travailleur, le soutien social doit avoir pour cible la résolution de problèmes (Boren, 2014). Le soutien social peut toutefois s'avérer un facteur de risque à l'épuisement professionnel, lorsque mal utilisé (Boren, 2014). Dans l'éventualité où l'employé utiliserait ce soutien afin de ruminer sur les différentes expériences stressantes qu'il vit, ce concept pourrait agir à titre de cercle vicieux, et ainsi augmenter les risques de problèmes de santé mentale (Boren, 2014).

L'épuisement professionnel pourra aussi survenir en l'absence de soutien social (Bourbonnais *et al.*, 1996; Bourbonnais *et al.*, 1998; Bourbonnais *et al.*, 2005; De Jonge *et al.*, 2000b). D'un autre côté, un soutien social utilisé à des fins de résolutions de problèmes pourra s'avérer bénéfique pour la santé mentale de l'employé en situation de stress (Boren, 2014). Enfin, les études de García-Herrero, Mariscal, Gutiérrez et Ritzel (2013), et Gray-Stanley et Muramatsu (2011), ont permis de démontrer que le soutien social pourrait agir à titre de modérateur dans la relation entre les fortes demandes intellectuelles, la surcharge de travail et le travail de nuit d'une part, et le stress qui en ressort de l'autre.

2.3.1.4 Les gratifications. Selon Porter et Steers (1973), la majorité des travailleurs sont très sensibles et attachés aux récompenses qu'ils reçoivent en échange de leurs efforts et de leurs accomplissements. Bien que la rémunération soit généralement considérée comme la source première de gratification au travail, d'autres comme les perspectives de carrière, la sécurité d'emploi et l'estime de soi au travail sont aussi importantes (Marchand, 2004). En effet, les marques de gratifications présentées à l'employé lui apporteront un sentiment important de reconnaissance, de motivation, de valorisation, mais elles augmenteraient aussi son niveau d'identification à l'entreprise et au rôle qu'il y joue (Marchand, 2004). À l'opposé, un faible niveau de gratification pourrait entraîner des conséquences négatives comme une insatisfaction et du stress, pouvant engendrer une détérioration de la santé mentale de l'individu (Marchand, 2004). Des études se sont penchées de plus près sur certains éléments de la gratification. Ainsi, il semblerait que la lourdeur nocive qui se dégage de l'insécurité d'emploi aurait de sérieuses répercussions sur l'équilibre psychologique des travailleurs (Bourbonnais, Comeau et Vézina, 1999; McDonough, 2000; Schmitz, Neumann et Oppermann, 2000; Virtanen, Vahtera, Pentti, Honkonen, Elovainio et Kivimäki, 2007). Aussi, des gratifications tels les perspectives d'emploi et le prestige organisationnel qui en découle, auraient un impact important sur le stress de l'employé, tout comme sur la détresse psychologique de ce dernier (Marchand, 2004). En effet, les avantages socioéconomiques, tout comme les privilèges du statut de l'emploi et les pouvoirs

conférés par les tâches et rôles qui incombent à l'employé, peuvent diminuer les risques de ce dernier de développer du stress et ce, plus il est haut placé dans la hiérarchie de l'entreprise (Fuhrer, Stansfeld, Chemali et Shipley, 1999; Hemingway, Nicholson, Stafford, Roberts et Marmot, 1997; Marchand, 2004; Turner, Wheaton et Lloyd, 1995; Turner et Marino, 1994). La latitude décisionnelle agira à titre d'effet protecteur contre le stress, l'employé ayant un plus grand contrôle et une plus grande autonomie sur son travail. Ainsi, plus son statut sera élevé dans l'entreprise, plus faible sera son niveau de détresse psychologique (Fuhrer *et al.*, 1999; Hemingway *et al.*, 1997; Marchand, 2004; Turner *et al.*, 1995; Turner et Marino, 1994). Finalement, Marchand (2004) propose que la puissance de l'effet protecteur des gratifications sur la détresse psychologique soit la somme des différentes sources de gratifications présentes dans l'environnement de travail de l'employé et auxquelles ce dernier a accès.

En somme, il semble que les facteurs organisationnels, comme la conception de la tâche (autorité décisionnelle et utilisation des compétences), les demandes du milieu de travail (physiques, psychologiques, émotionnelles et contractuelles), ainsi que les relations sociales et les gratifications, impactent de façon positive ou négative le niveau de détresse psychologique du travailleur lorsqu'elles sont présentes dans l'environnement de travail de ce dernier. La prochaine section s'intéressera aux facteurs hors travail susceptibles d'influencer le niveau de stress et de détresse psychologique de l'individu.

2.3.2 Les facteurs hors travail explicatifs du stress chez les travailleurs

Bien que les facteurs organisationnels y soient pour beaucoup dans l'explication du développement de symptômes nocifs de stress et de détresse psychologique sur la santé mentale, un autre type de facteur, les facteurs hors travail, auraient aussi un impact sur cette dernière (Marchand, 2004). En effet, la littérature semble indiquer que les tensions au niveau de ces stressors hors-travail, auraient un impact grandissant sur les problèmes de détresse psychologique de l'individu (Marchand, 2004). La prochaine

section s'intéressera donc aux facteurs matrimoniaux, parentaux, ainsi qu'au revenu du ménage et au soutien social hors travail.

2.3.2.1 Le statut matrimonial, les tensions dans les relations matrimoniales et le conflit travail-famille. L'état des connaissances sur les facteurs de risque hors travail semble démontrer une certaine relation entre le statut matrimonial d'un individu, et la détresse psychologique ressentie par ce dernier (Marchand *et al.*, 2005b; Ross *et al.*, 1990). Ainsi, le mariage, ou le fait d'être en couple, agirait à titre de facteur de protection contre les effets nocifs du stress, et empêcherait par le fait même le développement de symptômes rattachés à la détresse psychologique (Marchand *et al.*, 2005b; Ross *et al.*, 1990). En effet, des études portées par Marchand *et al.* (2005b) et Ross *et al.* (1990), ont permis de mettre en lumière le rôle du conjoint dans l'amélioration de la santé physique d'un travailleur, de même que dans la diminution du taux de mortalité dû au stress. Ceci serait, entre autres, la résultante du sentiment d'appartenance et de sécurité qui découle du fait d'avoir un conjoint, alors que l'individu se sent moins seul et davantage protégé contre les autres stressors de l'environnement (Ross *et al.*, 1990). Ce soutien émotionnel à proximité entraînerait aussi une diminution de l'anxiété vécue par l'individu, alors qu'une source de réconfort, face aux différents facteurs de stress, est à portée de main (Ross *et al.*, 1990). Finalement, le statut matrimonial aurait un impact sur le stress dû au statut monétaire, puisque la présence d'une deuxième personne dans le ménage augmente le revenu familial et améliore le bien-être économique de ce dernier (Ross *et al.*, 1990).

D'un autre côté, vivre dans le célibat, être séparé, ou divorcé, pourrait avoir des effets néfastes sur la santé globale d'un individu, et par le fait même, engendrer une augmentation de la détresse psychologique (Marchand *et al.*, 2005b; Ross *et al.*, 1990). En effet, les gens célibataires auraient davantage tendance à développer de mauvaises habitudes de vie (Ross *et al.*, 1990). Ces mauvaises habitudes de vie entraîneraient une hausse des symptômes dépressifs, de l'anxiété et de la détresse psychologique chez l'individu (Ross *et al.*, 1990). Davantage présente chez les personnes célibataires, la

diminution de l'activité physique pourrait mener à une détérioration de la santé physique, résultant en de nombreux problèmes de santé (ex : maladies chroniques, cancer, etc.), et en une augmentation du taux de mortalité chez cette population (Ross *et al.*, 1990).

Parallèlement, bien que le statut matrimonial puisse agir à titre de facteur de protection pour le bien-être psychologique d'un individu, les tensions au sein du ménage peuvent avoir un effet contraire et mener à une augmentation du stress, de la détresse psychologique et des symptômes dépressifs chez l'individu (Kendall et Muenchberger, 2009; Lee *et al.*, 2010; Vanagas, Bihari-Axelsson et Vanagiene, 2004). Parmi les sujets les plus rocailleux, l'éducation des enfants se retrouverait au haut de l'échelle. En effet, les disputes en ce qui a trait à l'éducation des enfants contribueraient au stress et à la détresse psychologique perçue chez le travailleur (Ballard *et al.*, 2006). Certains facteurs organisationnels, tel le nombre d'heures de travail par semaine, occasionneraient aussi de nombreuses tensions au sein du ménage (Kendall et Muenchberger, 2009; Vanagas *et al.*, 2004). En effet, un nombre d'heures de travail élevé diminuerait le temps alloué à la famille, au couple et à la vie personnelle, ce qui, selon Kendall et Muenchberger (2009) et Vanagas *et al.* (2004) pourrait résulter en une augmentation du niveau de stress. De ce fait, un accroissement de la détresse psychologique chez un travailleur pourrait avoir des répercussions sur sa vie personnelle, tout particulièrement en ce qui a trait à la conciliation travail-famille, et ainsi augmenter le niveau de détresse psychologique de l'individu (Gareis et Barnett, 2002; Sonnentag et Krueger, 2006).

2.3.2.2 Le statut parental et les tensions dans les relations parentales. Selon la littérature, il ne semble pas y avoir un lien significatif entre le fait d'avoir des enfants (ou le nombre d'enfants) et les symptômes dépressifs (Jurado Gurpegui, Moreno, Fernández, Luna et Gálvez, 2005; Marchand *et al.*, 2005a; Vermulen et Mustard, 2000). Toutefois, être le parent d'enfants en bas âge (0 à 5 ans), aurait des effets bénéfiques contre la détresse psychologique (Marchand *et al.*, 2005a). La parentalité

et les rôles qui l'incombent, seraient la source de nombreuses gratifications chez l'individu (Cadieux, 2012). Ceci est sans compter le fait que les parents, en voulant répondre de façon adéquate aux besoins de leurs enfants, adoptent de meilleures habitudes de vie (meilleures habitudes alimentaires, meilleur équilibre travail-famille, meilleure hygiène au niveau du sommeil) (Cadieux, 2012).

Néanmoins, les tensions au sein des relations parentales peuvent assombrir la portée de l'effet de protection qu'engendre la présence d'enfants dans le ménage (Parent-Lamarche, 2008). Ces tensions pourraient ainsi causer le développement de symptômes de détresse psychologique chez l'individu (Parent-Lamarche, 2008). En effet, certaines manifestations comportementales négatives (désobéissance, irritabilité, troubles de communication avec les parents, cruauté envers autrui, etc.), de la part de l'enfant, de même que les préoccupations des parents face au développement physique et mental de leur enfant, pourraient contribuer à une hausse de la détresse psychologique chez l'individu (Almeida et Kessler, 1998; Cadieux, 2012; Marchand *et al.*, 2005a, 2005b; Simon, 1998; Voydanoff et Donnelly, 1999). Bien que Marchand *et al.* (2005a), soient arrivés à une conclusion contraire, des études ont démontré que le temps nécessaire aux responsabilités et obligations qui incombent à des parents d'enfants de bas âge (0 à 5 ans), peuvent générer de la détresse psychologique chez ces derniers (Guérin, St-Onge, Chevalier, Denault et Deschamps, 1997; Hill, Erickson, Holmes et Ferris, 2010; Pugliesi, 1999). Les conséquences liées à la conciliation travail-famille seraient toutefois de moins grande envergure pour les individus qui travaillent de la maison, ou ont un horaire flexible (Hill *et al.*, 2010).

2.3.2.3 Le revenu du ménage. Certaines études s'étant penchées sur la relation entre le revenu du ménage et la détresse psychologique n'ont pas été en mesure de trouver de lien significatif entre les deux concepts (Marchand *et al.*, 2005a, 2005b). Cette absence de lien serait surtout présente dans les situations où d'autres variables adjacentes sont contrôlées (p. ex : les caractéristiques de l'individu, les tensions dans les relations matrimoniales, les tensions au travail, etc.) (Marchand *et al.*, 2005a, 2005b). Toutefois,

d'autres études sont parvenues à démontrer que le revenu du ménage pourrait avoir un effet positif sur le stress lorsque celui-ci tend à augmenter, faisant de ce fait diminuer le niveau de détresse psychologique de l'individu (Bourbonnais *et al.*, 1996; Kendall et Muenchberger, 2009; Parent-Lamarche, 2008; Paterniti *et al.*, 2002; Vermeulen et Mustard, 2000). Ainsi, bien que la littérature semble ne pas s'entendre sur le rôle du revenu du ménage par rapport au stress et à la détresse psychologique perçus, il est possible de conclure que celui-ci apporterait tout de même une certaine contribution à cet effet (Parent-Lamarche, 2008).

2.3.2.4 Le soutien social hors travail. Tel que mentionné précédemment, le soutien du conjoint peut jouer un rôle important dans la protection de la santé mentale contre les effets nocifs des stressors environnants (Bourbonnais *et al.*, 1996; Marchand *et al.*, 2005a, 2005b). Le conjoint ne serait toutefois pas le seul acteur hors travail à pouvoir engendrer ce résultat. En effet, les membres de la famille, les amis, et autres personnes de l'entourage pourraient avoir un impact positif similaire sur la santé mentale (Parent-Lamarche, 2008). En effet, le soutien émotionnel qui découlerait de ces relations pourrait mener à une réduction de la détresse psychologique chez l'individu, en plus de l'aider à faire face aux différents stressors de son milieu de travail (Marchand, 2004). De ce fait, les nombreuses études sur le sujet permettent de supposer qu'un manque de soutien social contribuerait à la hausse de détresse psychologique chez l'individu et ainsi, à la détérioration de sa santé mentale (Bourbonnais *et al.*, 1996; Bourbonnais *et al.*, 1998; Bourbonnais *et al.*, 2005; Clays, De Bacquer, Leynen, Kornitzer, Kittel et De Backer, 2007).

Bien que les facteurs mésosociaux soient forts importants dans la fluctuation de la santé mentale des travailleurs, certains facteurs microsociaux, c'est-à-dire propres à l'individu, peuvent aussi influencer le niveau de stress et de détresse psychologique de ces derniers. La prochaine section porte sur ces différents facteurs explicatifs individuels.

2.3.3 Les facteurs individuels explicatifs du stress chez les travailleurs

Les caractéristiques individuelles (facteurs individuels) propres à l'individu ont fait l'objet de plusieurs études au fil des années et la majorité d'entre elles semblent démontrer que ces dernières auraient un rôle important à jouer dans l'aggravation, ou l'apparition de symptômes de stress et de détresse psychologique chez les travailleurs (Almeida et Kessler, 1998; Bartram *et al.*, 2009; Cadieux, 2012; Hayasaka *et al.*, 2007; Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2005a; Vanagas *et al.*, 2004). Toutefois, selon Marchand (2004, p. 40) : « la nature de ces caractéristiques marquerait une plus grande vulnérabilité face à l'expérience du stress et influencerait ainsi la capacité d'adaptation de l'individu aux demandes de l'environnement ». Ceci vient expliquer pourquoi deux personnes vivant la même situation ne développeront pas nécessairement un niveau de stress et de détresse psychologique similaire, puisque la nature de ces caractéristiques influence l'impact qu'elles auront sur l'individu (Cadieux, 2012; Lazarus et Folkman, 1984; Marchand, 2004).

Les prochaines sous-sections font l'état des facteurs individuels, ou caractéristiques individuelles propres à l'individu, susceptibles d'influencer le niveau de stress et de détresse psychologique que ce dernier développera. Des caractéristiques telles que le genre, l'âge, les habitudes de vie, ainsi que les traits de personnalité propres à chacun, seront discutées.

2.3.3.1 Le genre. Un premier facteur individuel qui peut influencer le niveau de détresse psychologique chez l'individu est le genre. En effet, le genre peut influencer les réponses qu'aura l'individu face aux différents stressseurs de son environnement. Ainsi, selon Almeida et Kessler (1998), Mausner-Dorsch et Eaton (2000), et Piccinelli et Wilkinson (2000), les femmes seraient plus à risque de développer du stress et de la détresse psychologique que les hommes. Cette tendance viendrait du fait que les femmes sont beaucoup plus sujettes aux ruminations de leurs émotions et pensées négatives. Cette concentration et centralisation de leur énergie sur des éléments à

caractère négatif contribueraient à l'alimentation et la continuité de leurs symptômes dépressifs (Garnefski, Teerds, Kraaij, Legerstee et van den Kommer, 2004; Thayer, Rossy, Ruiz-Padial et Johnsen, 2003). Contrairement à leurs homonymes féminins, qui ont une plus grande facilité à exprimer leurs émotions négatives et à rechercher l'aide de professionnels médicaux (Garnefski *et al.*, 2004; Piccinelli et Wilkinson, 2000), les hommes seraient plus renfermés, ce qui aurait pour effet d'exacerber le développement de troubles de comportements, de même que des habitudes de vie néfastes tels l'abus d'alcool, la consommation de drogues, le tabagisme, etc. (Piccinelli et Wilkinson, 2000). De leur côté, les femmes développeraient davantage de troubles anxieux (Piccinelli et Wilkinson, 2000).

Tout particulièrement chez la femme, les rôles traditionnels, de même que les pressions et la surcharge qu'ils encourent à cet effet, auraient aussi un rôle à jouer dans le développement du stress (Piccinelli et Wilkinson, 2000). En effet, alors qu'auparavant la femme restait à la maison et vaquait à ses occupations de femme au foyer, elle doit aujourd'hui jongler avec les responsabilités organisationnelles qui lui incombent, en plus de vaquer à ces rôles et tâches au sein du ménage (Piccinelli et Wilkinson, 2000). Dû de leur empathie pour autrui et leur tendance à soutenir et prendre soin des autres, les femmes s'exposent davantage aux stressseurs de leur environnement, que ce soit en milieu organisationnel ou hors travail (Almeida et Kessler, 1998). De plus, les femmes fortement engagées dans leurs rôles et responsabilités sont plus à risque d'être impactées par les différents stressseurs du milieu et par le fait même, plus à risque d'y réagir (Almeida et Kessler, 1998). Ce sentiment de surcharge, qui découle des différents rôles qu'elles ont à jouer en parallèle, peut expliquer, en partie, les différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait au sentiment de stress et à l'état dépressif (Piccinelli et Wilkinson, 2000). Sur le plan professionnel, les hommes et les femmes seraient plus à risque de ressentir de la détresse psychologique s'ils occupent un métier généralement exercé par les membres du sexe opposé (Evans et Steptoe, 2002). Enfin, les discriminations salariales et inégalités, en défaveur de la femme d'aujourd'hui, peuvent influencer négativement le niveau de stress et de

détresse psychologique que celle-ci développera dans son environnement de travail (Piccinelli et Wilkinson, 2000).

2.3.3.2 L'âge. L'idée générale de la relation entre l'âge et la détresse psychologique semble toujours ambiguë dans la littérature sur le sujet. Alors que certaines études tendent à démontrer que la détresse psychologique diminuerait avec l'âge (Fuhrer *et al.*, 1999; Grzywacz, 2000; McDonough, 2000), d'autres études poussent vers une avenue à l'opposée (Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Van der doef, Maes et Diekstra, 2000). Selon une étude canadienne s'étant penchée sur la question, l'âge aurait une relation en « U » avec la détresse psychologique (Turner *et al.*, 1995). De ce fait, les jeunes travailleurs et ceux près de la retraite seraient plus à risque de développer de la détresse psychologique que leurs collègues d'un certain âge (Turner *et al.*, 1995).

Tous juste sortis de l'école, les jeunes travailleurs font souvent preuve d'un manque de confiance lorsqu'ils arrivent sur le marché du travail. Ceci pourrait s'expliquer par un manque d'expérience sur le terrain (Ramos, 2012). Ce manque de confiance en soi peut alors influencer l'émergence de certains stressseurs susceptibles d'exacerber le niveau de stress et de détresse psychologique de l'individu. Ce qui pourrait entraîner un sentiment d'incompétences face aux rôles et objectifs à accomplir, de même qu'une augmentation du nombre d'erreurs commises lors de l'accomplissement de certaines tâches (Bartram *et al.*, 2009; Magnavita *et al.*, 2008; Oermann et Garvin, 2002). De plus, lorsqu'ils arrivent sur le marché de l'emploi, les jeunes travailleurs sont souvent confrontés à de rudes conditions de travail qui coïncident généralement avec la mise en place du ménage (fondation d'une famille, achat d'une maison, mariage, etc.), ce qui peut entraîner certains conflits dans la conciliation travail-famille et ainsi, augmenter le niveau de stress chez l'individu (Marchand, 2004). Ne connaissant pas les rouages du métier, il leur faudra aussi plus de temps pour accomplir une tâche, et plus de ressources devront être mises à leur disposition (Bartram *et al.*, 2009; Lavoie-Tremblay, Wright, Desforges, Gélinas, Marchionni et Drevniok, 2008).

Tout comme la jeunesse, l'âge avancé, sur le marché du travail, peut aussi être signe de détresse psychologique (Marchand, 2004). L'exacerbation de la détresse psychologique chez cette population serait le résultat d'un certain ralentissement des capacités mentales, de même que physiques, dû à l'âge (Marchand, 2004). Les conditions de travail peuvent ainsi devenir plus éprouvantes ou mal adaptées à la situation du travailleur (Marchand, 2004). Outre ces conséquences, le travailleur d'âge avancé pourra aussi faire face à un certain sentiment d'anxiété à l'idée de quitter la routine que lui offrait sa vie passée sur le marché du travail (Marchand, 2004). Ceci serait accompagné par une anticipation quant à l'idée de ne pas avoir amassé assez de revenus pour subvenir à ses besoins lors de la retraite qui elle aussi, pourrait avoir un effet nocif sur la détresse psychologique de l'individu (Marchand, 2004).

Néanmoins, au fil des années, plus les travailleurs vieilliront, plus le stress associé aux différentes responsabilités familiales se dissipera, puisque les enfants quitteront la maison et une certaine aisance financière s'installera (Gladu-Martin, 2016).

2.3.3.3 Les habitudes de vie. Selon l'état des connaissances sur la relation entre les habitudes de vie et la détresse psychologique, la consommation d'alcool (Booth *et al.*, 2010; Holden, Scuffham, Hilton, Vecchio et Whiteford, 2010; Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2005b), l'activité physique (Marchand et Blanc, 2010; Puetz, O'Connor et Dishman, 2006; Sonnentag et Jelden, 2009), de même que le tabagisme (Marchand et Blanc, 2010), figureraient parmi les habitudes de vie les plus susceptibles d'engendrer de la détresse psychologique chez l'individu. Alors que selon Marchand et Blanc (2010), le tabagisme favoriserait l'accroissement du niveau de détresse psychologique, la situation de la consommation d'alcool est plus complexe. En effet, la relation entre la consommation d'alcool et la détresse psychologique serait de nature curvilinéaire en « J » (Marchand, 2004). Ainsi, une consommation d'alcool modérée pourrait entraîner une diminution des symptômes liés au stress (Marchand, 2004). Il en

serait de même pour l'humeur, la sociabilité et la santé cardiovasculaire de l'individu sur lesquelles l'alcool, à petite dose, aurait une influence positive (Marchand, 2004). Dépassé un certain seuil, la consommation d'alcool pourrait toutefois entraîner un cercle vicieux où les effets amenuisant de celle-ci disparaîtraient pour laisser place à des conséquences néfastes pour la santé mentale, telle une accentuation de la détresse psychologique (Marchand, 2004).

De son côté, l'activité physique aurait des effets bénéfiques sur la gestion du stress, ainsi que sur la détresse psychologique de l'individu (Sonnentag et Jelden, 2009). Suite à une situation stressante, l'activité physique permettrait à l'individu d'augmenter son niveau de bien-être, en plus de récupérer plus rapidement physiquement et mentalement suite à une rencontre avec un ou plusieurs stresser(s) de son environnement (Sonnentag et Jelden, 2009). Il existerait donc une relation significative entre l'activité physique et la détresse psychologique perçue chez l'individu (Marchand, 2004). Néanmoins, bien que l'exercice physique ait des effets bénéfiques pour contrer la détresse psychologique, il n'est pas rare de constater que les personnes susceptibles à de fortes quantités de stress, et pour qui celui-ci aurait un impact positif, préfèrent généralement s'engager dans des activités qui requière la moindre énergie, comme s'asseoir devant la télévision (Sonnentag et Jelden, 2009).

2.3.3.4 Les traits de personnalité. Les traits de personnalité sont des caractéristiques, propres à chacun, qui peuvent atténuer ou intensifier les différentes réponses que l'individu aura face aux stresser auxquels il est exposé (Parent-Lamarche, 2008). Selon Lazarus et Folkman (1984) et Mäkikangas et Kinnunen (2003), les traits de personnalité agiraient à titre de stratégies d'adaptation (« *coping* »), susceptibles d'influencer la capacité d'un individu à évaluer les stresser présents dans l'environnement, de même qu'à y faire face. Chaque individu aura donc des réactions et des stratégies d'adaptation aux différents stresser de l'environnement qui lui sont propres (Gladu-Martin, 2016). De ce fait, il est possible de supposer qu'il existe une relation entre les traits de personnalité et la détresse psychologique perceptible par

l'individu (Marchand et Blanc, 2010). Cette relation serait le résultat de l'influence, qu'ont les traits de personnalité, sur la positivité et la négativité des différentes contraintes et ressources repérables dans l'environnement (Marchand et Blanc, 2010).

Les prochaines sous-sections aborderont les différents traits de personnalité que la littérature considère comme ayant un certain impact sur la détresse psychologique des individus, tous environnements confondus. Il sera donc question d'estime de soi, du centre de contrôle, du sentiment de cohésion et d'autres traits de personnalité abordés par l'état des connaissances sur le sujet.

2.3.3.4.1 L'estime de soi. Selon la définition de Rosenberg (1979), l'estime de soi serait une attitude d'approbation ou de désapprobation qu'un individu a envers soi-même, suite à une évaluation en continu de l'ensemble des caractéristiques qui le constituent. Au cours des dernières années, plusieurs études se sont penchées sur la relation entre l'estime de soi et la détresse psychologique. L'état des connaissances sur le sujet tend à penser que l'estime de soi pourrait contribuer, et ce, de façon partielle, à l'explication du stress que ressent l'individu (Chang *et al.*, 2005; Janssen *et al.*, 1999b; Mäkikangas et Kinnunen, 2003; Paterniti *et al.*, 2002). Bien qu'elle soit considérée comme une variable indépendante face à la détresse psychologique, l'estime de soi agirait aussi à titre de variable modératrice dans la relation entre cette dernière et le climat de travail (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). L'estime de soi aurait le même effet modérateur sur la relation entre le climat de travail et le bien-être au travail, ainsi que pour l'épuisement professionnel chez l'homme (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). En effet, selon Mäkikangas et Kinnunen (2003), l'estime de soi serait associée de façon négative aux symptômes dépressifs, de même qu'aux trois dimensions de l'épuisement professionnel (dépersonnalisation, épuisement émotionnel et sous-évaluation de ses accomplissements personnels). Ainsi, un individu à la forte estime de soi sera plus en mesure de se protéger contre ces résultantes négatives dues au stress. En ce qui a trait à la satisfaction au travail, certaines études sont arrivées à démontrer une relation positive entre les deux concepts. En effet, un travailleur à la forte estime de soi serait

plus en mesure d'utiliser des stratégies d'adaptation (*coping*), tout en étant plus à l'aise de rechercher du soutien dans son milieu de travail, ce qui le protégerait contre les différents facteurs de stress dans l'environnement (Mäkikangas et Kinnunen, 2003; McDonough, 2000; Paterniti *et al.*, 2002). Il serait ainsi moins porté à vivre du stress et de la détresse psychologique au travail (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). De leur côté, Janssen *et al.* (1999b), soutiennent qu'une forte estime de soi peut amener l'individu à avoir une meilleure perception de ses compétences, de même qu'un meilleur contrôle sur sa propre vie.

En ce qui concerne les individus à la faible estime de soi, l'état des connaissances sur le sujet indique qu'ils auraient davantage tendance à se laisser influencer par les différents éléments perceptibles dans leur environnement social (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). Ils auraient, en général, une plus grande dépendance à l'opinion et au regard que les autres ont d'eux, en plus d'être affectés davantage par les événements à caractères négatifs qui se produisent dans l'organisation (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). Ceci affecterait leur tendance à aller vers l'action et pourrait, suite au stress vécu, engendrer des symptômes pathologiques (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). Pour ce qui est des individus à la forte estime de soi, ces derniers auraient une moins grande tendance à adopter une attitude négative envers les différentes expériences vécues (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). Ils seraient, de ce fait, moins portés à développer du stress et de la détresse psychologique (Janssen *et al.*, 1999b; Mäkikangas et Kinnunen, 2003). Ainsi, l'estime de soi peut, à la fois, être considérée comme un acteur et un prédicteur de l'étendue du stress et des symptômes dépressifs qui pourront être ressentis par l'individu (Mäkikangas et Kinnunen, 2003).

2.3.3.4.2 Le centre de contrôle. Attribut propre à chacun, Parent-Lamarche (2008) définit le centre de contrôle comme étant la perception, que se fait l'individu, du degré de contrôle qu'il possède sur les différentes sphères de sa vie. Il serait composé de deux dimensions dichotomiques : le centre de contrôle interne, et externe. Dans le centre de contrôle interne, l'individu percevrait les événements de sa vie, et les résultats qui en

découlent, comme le fruit de ses actions, comportements et décisions. Alors que pour le centre de contrôle externe, au contraire, ces derniers seraient le fruit du hasard, du destin, de la chance, ou de toute autre cause externe à lui-même (Kirkcaldy, Shephard et Furnham, 2002; Rotter, 1966). En effet, dans une situation où un individu au centre de contrôle interne se croirait seul maître de sa destinée, un autre au centre de contrôle externe aura le sentiment que rien ne dépend de lui et qu'il n'a aucune maîtrise des événements qui peuvent survenir autour de lui (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Levenson, 1973; Rotter, 1966). Ainsi, afin de s'éviter une quelconque source de stress supplémentaire, certains individus, plutôt que de prendre le contrôle de leurs actions et des événements, préfèrent le laisser au destin (Parent-Lamarche, 2008). Il est à noter qu'il existe une relation entre le centre de contrôle externe et la détresse psychologique. De ce fait, un individu au centre de contrôle externe aura plus fortement tendance à vivre de l'insatisfaction au travail, à percevoir une augmentation de son niveau de stress au travail, en plus de vivre des répercussions négatives sur sa santé, autant physique que psychologique (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Muhonen et Torkelson, 2004).

Tout comme pour la satisfaction au travail et le stress, le centre de contrôle interne aurait des propriétés bénéfiques sur la santé en général (Gladu-Martin, 2016). En effet, cet attribut mènerait l'individu à adopter de meilleures habitudes de vie tournées vers la pratique de l'activité physique et vers l'arrêt complet du tabagisme, ce qui aura des répercussions positives sur le bien-être de ce dernier (Kirkcaldy *et al.*, 2002). De plus, le centre de contrôle interne permettrait, non seulement, à l'individu de composer avec les différents stressseurs de son environnement de travail (charge de travail, faible latitude décisionnelle, etc.) avec une plus grande facilité, mais aussi d'aller chercher avec plus de vigueur les ressources dans l'environnement qui pourront le protéger contre les effets des stressseurs environnants (Gray-Stanley *et al.*, 2010; Kirkcaldy *et al.*, 2002; Lu, Kao, Cooper et Spector, 2000). Ceci engendrerait des résultats positifs, sur le plan professionnel, en ce qui a trait à la satisfaction au travail, la motivation, l'implication au travail, le sentiment d'engagement au travail, de même que la performance de l'employé (Kirkcaldy *et al.*, 2002). Le tout entraînerait une

baisse du stress et de la détresse psychologique au travail, perçues chez l'employé, en plus de diminuer le taux d'absentéisme de ce dernier (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Lu *et al.*, 2000).

Ainsi, il est possible de supposer, et ce, en fonction de la constance relative de la littérature sur le sujet que le centre de contrôle interne aurait un effet protecteur sur la détresse psychologique (Parent-Lamarche, 2008).

2.3.3.4.3 Sentiment de cohésion. Construit et développé par Antonovsky (1987), le sentiment de cohésion est la perception d'un individu que les événements qui se produisent autour de lui sont compréhensibles, contrôlables, et dignes de sens (significatifs). Le sentiment de cohésion serait donc une caractéristique personnelle qui affecte l'image et la perception que l'individu se fait du monde qui l'entoure, et aurait donc un effet de protection contre le stress (Breslin, Hepburn, Ibrahim et Cole, 2006; Parent-Lamarche et Marchand, 2010). Selon Antonovsky (1987), le sentiment de cohésion se caractérise par des aspects universels et constants dans le temps. Il agit à titre de construit global qui, vers l'âge de 30 ans, atteint sa stabilité complète (Antonovsky, 1987). La littérature sur le sujet semble tendre vers une relation significative entre ce concept et la santé mentale (Albertsen *et al.*, 2001; Marchand et Blanc, 2010; Marchand *et al.*, 2005a; Parent-Lamarche et Marchand, 2010). En effet, un fort sentiment de cohésion aurait une influence positive sur plusieurs aspects de la vie de l'individu, tel un faible niveau de détresse psychologique; une réduction des risques de symptômes dépressifs, de désordres psychiatriques et de stress organisationnel; en plus d'engendrer une augmentation prononcée du niveau de bien-être (Feldt, 1997; Kouvonen *et al.*, 2010). Un individu au fort sentiment de cohésion aura, de plus, tendance à réduire le nombre de comportements pouvant occasionner des répercussions néfastes sur sa santé (p. ex : le tabagisme), ce qui aura pour effet d'améliorer son niveau de santé globale (Breslin *et al.*, 2006).

2.3.3.4.4 Autres traits de personnalité. Selon Matthews (1982), un individu à la personnalité de type A cherche toujours à accomplir le plus de travail possible dans un temps record. Cette définition se joint à celle de Friedman et Rosenman (1974), qui considèrent ce type de personnalité comme agissant toujours dans l'urgence, qui s'énerve sans raison valable, et qui fait preuve d'hyperactivité, cette dernière pouvant occasionner des problèmes au niveau cardiaque. La personnalité de type A serait aussi signe de troubles comportementaux. En effet, dû de son aspiration vers la réussite, un individu qui possède ce type de personnalité pourrait faire preuve d'impatience, de combativité, d'agressivité, de compétitivité et d'hostilité envers les autres, en plus d'avoir une tendance à se fixer des objectifs souvent irréalistes et à vouloir dépasser ses limites quoiqu'il arrive (Bourbonnais *et al.*, 1999; Guppy et Weatherstone, 1997; Rascle et Irachabal, 2001). Afin de diminuer un certain sentiment d'incertitude, la personnalité de type A aura aussi une tendance à vouloir contrôler l'environnement dans lequel il se trouve (Rascle et Irachabal, 2001). Les différentes caractéristiques de ce trait de personnalité pourraient donc engendrer une hausse du stress et de la détresse psychologique chez l'individu (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Paterniti *et al.*, 2002). Selon Code et Langan-fox (2001), ce phénomène serait entre autres dû au fait que ce type de personnalité est un mécanisme mésadapté de gestion du stress qui, au fil du temps, peut laisser place, chez l'individu, à un état de pression et de stress excessif.

De son côté, et bien que la littérature en fasse peu mention, l'hostilité serait un concept souvent associé à la personnalité de type A (Friedman et Rosenman, 1974; Vollrath, 2001). Ce construit se caractérise par une accumulation d'affects négatifs, telles la frustration et la colère, qui peuvent influencer de manière négative l'état général et le stress de l'individu (Parent-Lamarche, 2008). Quelques études sont tout de même arrivées à démontrer une relation entre l'hostilité et la détresse psychologique, de même que sur les symptômes dépressifs qui peuvent découler de ce lien significatif (Bourbonnais *et al.*, 1996; Paterniti *et al.*, 2002). Ainsi, un individu hostile pourra développer de la détresse psychologique.

L'affectivité négative se caractérise tout d'abord, par un amas d'émotions négatives (mépris, colère, culpabilité, peur, dépression), de même que par un niveau important de détresse psychologique ressentie par l'individu (Watson et Clark, 1984; Watson, Pennebaker et Folger, 1987). Ces individus auraient une tendance à repérer et à concentrer leur énergie sur les aspects négatifs qui caractérisent leur entourage, de même que leur propre personne (Watson et Clark, 1984). Il existerait une forte ressemblance entre ce trait de personnalité et le « névrotisme » tel que décrit par le « Big five » (Watson et Clark, 1984; Watson et Pennebaker, 1989). En effet, le névrotisme aurait une influence sur le stress en milieu de travail et pourrait entraîner des symptômes dépressifs puisque, tout comme l'affectivité négative, ce dernier a une tendance à mettre de l'avant la vulnérabilité de l'individu, l'exposant ainsi à une forte détresse psychologique (Newbury-Birch et Kamali, 2001; Rascle Irachabal, 2001; Walsh, Wilding, Eysenck et Valentine, 1997). Ainsi, la littérature semble démontrer que l'affectivité négative pourrait avoir de fortes répercussions sur le niveau de détresse psychologique au travail (Miller, Griffin et Hart, 1999; Parkes, 1990; Rascle et Irachabal, 2001; Watson et Clark, 1984). Toutefois, la propension que prendra l'impact de ce trait de personnalité dépendra de l'influence négative qu'auront les différents stressseurs de l'environnement de travail sur la qualité du bien-être de l'individu (Rascle et Irachabal, 2001).

Malgré l'impact négatif des différents facteurs mentionnés sur la santé mentale des travailleurs, la littérature sur le sujet fait aussi l'état de différentes compétences individuelles qui seraient susceptibles d'influencer l'impact de ces derniers sur le niveau de stress et de détresse psychologique des individus. Le détachement psychologique, le *coping*, le *self-leadership*, et l'*assertiveness* sont discutés dans la section suivante.

2.4 État des connaissances sur les compétences individuelles susceptibles de protéger la santé mentale des avocats

La prochaine section s'intéresse aux compétences individuelles susceptibles de protéger la santé mentale des avocats. Considérées comme des ressources individuelles ou des compétences personnelles qui peuvent faciliter l'adaptation d'un individu au stress qu'il perçoit (Greenspan et Feltz, 1989), plusieurs d'entre elles sont mentionnées dans le rapport de recherche de la phase I en association avec le Barreau du Québec sorti en 2016 (Cadieux et Gladu-Martin, 2016). En effet, plusieurs avocats du Québec auraient nommé l'importance de faire la « coupure entre la vie personnelle et le travail », de faire preuve de leadership, de la « capacité à mettre ses limites » et de la « gestion du stress » sur leur niveau de détresse psychologique (Cadieux et Gladu-Martin, 2016, p. 95-96). En accord avec ces résultats, plusieurs études issues de la littérature ont d'ailleurs permis de démontrer l'apport du « détachement psychologique », de « l'affirmation de soi » (« *assertiveness* »), du « *self-leadership* », et des « stratégies de *coping* » pour protéger la santé mentale et ainsi réduire les risques de développer de la détresse psychologique (Cooper et Marshall, 1976; Dolbier *et al.*, 2001; Fogaty *et al.*, 1999; Lee et Crockett, 1994; Michie, 2002; Sonnentag et Fritz, 2007). Ces compétences individuelles sont discutées ci-dessous.

2.4.1 Le détachement psychologique

Dans la littérature sur le sujet, le « détachement psychologique » se définit globalement comme la capacité de l'individu de se désengager mentalement de son travail en dehors des heures de bureau (Sonnentag, 2012). Le détachement psychologique se divise en deux aspects : la capacité de s'abstenir d'effectuer des activités liées à l'emploi (p. ex : vérification de courriels, retour d'appels, etc.), mais aussi la capacité d'éviter de penser à l'emploi sur ses temps libres (p. ex : éviter de penser à une rencontre importante à préparer la semaine d'après) (Sonnentag, 2012). En d'autres mots, le détachement psychologique est la capacité de la personne « d'éteindre » temporairement toute information mentale et physique liée au travail

(Sonnentag, 2012). Des études sur le sujet ont permis de démontrer qu'il n'existe aucun lien significatif entre l'engagement au travail (le dévouement de l'employé envers son travail), et le degré de détachement psychologique, en lien avec le travail, à l'extérieur des heures de bureau (Kühnel, Sonnentag et Westman, 2009; Siltaloppi, Kinnunen et Feldt, 2009). Toutefois, certaines personnes auraient une plus faible capacité de détachement psychologique. En effet, les individus ayant une plus forte réaction aux événements négatifs auraient une plus faible capacité de détachement et une plus grande tendance à ruminer les événements négatifs s'étant produits au travail (Kühnel *et al.*, 2009; Sonnentag et Fritz, 2007). Il en serait de même pour les individus ayant un fort attachement à leur emploi (Kühnel *et al.*, 2009; Sonnentag et Fritz, 2007).

Le détachement psychologique du travail lors de temps libre aurait, selon Sonnentag (2012), des effets bénéfiques sur la performance au travail de l'individu, ainsi que sur le bien-être psychologique de ce dernier. En effet, plusieurs études auraient permis de faire la découverte de quatre conclusions majeures sur ce sujet. Tout d'abord, les individus ayant une forte capacité de détachement psychologique hors travail auraient un plus haut niveau de bien-être psychologique (Sonnentag, 2012). Il en serait tout autrement pour les individus ayant de la difficulté à faire la coupure avec le travail une fois dans leur temps libre. Ces derniers seraient plus sujets à une faible satisfaction quant à leur vie globale, à une augmentation du sentiment d'épuisement émotionnel, ainsi qu'à une augmentation des symptômes de stress et de détresse psychologique (p. ex : augmentation des troubles du sommeil) (Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz-Vergel, Geurts, Rodríguez-Muñoz et Garrosa, 2009; Siltaloppi *et al.*, 2009; Sonnentag, Kuttler et Fritz, 2010).

Ensuite, une étude de Sonnentag et Bayer (2005) a permis de démontrer l'existence d'un lien significatif entre le niveau de détachement psychologique de l'individu, et la qualité de ses états affectifs. En effet, selon ces mêmes auteurs, un employé capable d'un niveau élevé de détachement psychologique en soirée se sentirait plus heureux, ainsi que moins fatigué et épuisé au coucher (Sonnentag et Bayer, 2005).

Selon des études de Rothbard et Wilk (2011), ainsi que Sonnentag, Binnewies et Mojza (2008), les bénéfices qui proviennent de cette capacité de détachement psychologique pourraient durer jusqu'au matin. Ainsi, un employé ayant une forte capacité à se détacher psychologiquement du travail dans ses temps libres serait dans un état affectif plus favorable au travail, ce qui aurait pour impact d'améliorer la performance de ce dernier durant la journée (Rothbard et Wilk, 2011).

La troisième conclusion ressortie de la littérature stipule que le détachement psychologique serait tout particulièrement important dans le cadre d'un emploi ou d'un environnement de travail stressant (Sonnentag, 2012). En effet, le détachement psychologique jouerait un rôle modérateur dans la relation entre l'intimidation et l'incivilité au travail, et le niveau de stress de l'individu. Les effets néfastes de cette relation auraient un plus faible impact sur la santé mentale de l'individu lorsque celui-ci fait preuve de détachement psychologique à l'égard du travail lorsque dans ses temps libres (Moreno-Jiménez *et al.*, 2009). De plus, une étude de Sonnentag *et al.* (2010), a démontré que la pression du temps, dans le cadre de l'emploi, aurait un plus fort impact sur les individus dont l'attention était portée vers le travail dans leur temps libre, le tout pouvant se résulter en une augmentation de leurs symptômes psychosomatiques..

Finalement, la capacité à faire preuve de détachement psychologique aurait une relation significative avec différents facteurs de performance au travail telle l'exécution de la tâche (p. ex : compléter des tâches aux exigences explicites), ainsi que la mise en place de comportements de travail proactifs (p. ex : résolution de problème) (Binnewies, Sonnentag et Mojza, 2010; Sonnentag, 2012). En effet, selon Binnewies *et al.* (2010), un individu faisant preuve de détachement psychologique lors de sa fin de semaine, ferait preuve de forts comportements de travail proactifs au courant de la semaine. Toutefois, il est à noter qu'un trop fort détachement psychologique peut entraîner une diminution de la performance (Sonnentag, 2012). En effet, plus un individu se détache psychologiquement du travail durant la fin de semaine, plus il lui sera difficile de s'immerger dans le travail la semaine venue.

Ainsi, l'état des connaissances sur le détachement psychologique permet de supposer que cette compétence individuelle aurait un effet protecteur sur les stressors de l'environnement de travail et empêcherait, de ce fait, les travailleurs de développer un niveau élevé de stress et de détresse psychologique.

2.4.2 *L'assertiveness*

Considéré comme une compétence individuelle importante permettant de faire face aux pressions et demandes de l'emploi (Cooper et Marshall, 1976), l'« *assertiveness* », ou « affirmation de soi », se définit comme l'adoption de comportements interpersonnels qui favorise l'expression des droits, sentiments et pensées d'un individu, et ce, sans nier ceux des autres (Alberti et Emmons, 1986). Alberti et Emmons (1986) ajoutent que les comportements assertifs favorisent l'égalité dans les relations avec autrui, en plus d'inciter l'individu à défendre ses propres intérêts (c.-à-d. valeurs, objectifs, préférences, etc.) sans anxiété, et à agir selon ceux-ci. L'*assertiveness* incite donc l'individu à s'exprimer avec confiance, et ce, sans faire preuve d'agressivité, de passivité ou de manipulation (Bishop, 2000; Costa et McCrae, 1992; Wilson et Gallois, 1993). Les comportements assertifs pourraient prendre plusieurs formes (proactifs ou réactifs, verbaux ou non verbaux, locaux ou immédiats, diffus ou prolongés, etc.) (Ames et Flynn, 2007) et se situeraient, selon Wilson et Gallois (1993), sur un continuum d'affirmation de soi allant de comportements passifs et soumis, à des actes d'agressivité et d'hostilité.

Bien qu'aucune étude ne se soit penchée sur l'impact de l'*assertiveness* sur le niveau de détresse psychologique des avocats, la littérature présente plusieurs résultats se rapportant à un autre type de profession réglementée : les infirmiers. En effet, selon les recherches de Crosley (1980), et Lee et Crockett (1994), l'*assertiveness* chez les infirmiers aurait un impact positif sur l'efficacité au travail, en plus de diminuer leur niveau de stress et d'améliorer les relations interpersonnelles au travail. Il en serait de

même pour la satisfaction au travail (Creech et Boyle, 1985), ainsi que pour l'empathie, l'expression de sentiments positifs, et la réception et l'offre de compliments (Lefevre et West, 1984; Schroeder, Rakos et Moe, 1983). Selon Macaden (2005), cette compétence individuelle aurait aussi une influence sur l'estime et l'image de soi des individus. D'un autre côté, les infirmiers qui débutent dans le métier (novices) seraient plus sujets à vivre de l'épuisement professionnel, ceux-ci adoptant peu de comportements assertifs (Suzuki, Kanoya, Katsuki et Sato, 2006).

D'autres études ont permis de démontrer l'existence d'un lien significatif entre l'*assertiveness* et le développement des compétences de communication (Hargie et Dickson, 2004), ainsi qu'entre celle-ci et les compétences de leadership (Milstead, 1996). En effet, il existerait une relation positive entre le leadership et les concepts de forte affirmation de soi (*assertiveness*) (p. ex : la dominance, l'agressivité, etc.). Les comportements de leadership seraient aussi favorisés et renforcés par les concepts d'une faible affirmation de soi (*assertiveness*) (p. ex : le sacrifice de soi, la coopération et la considération) (Bass, 1990, De Cremer et Van Knippenberg, 2005, Guilford, 1952, Judge, Piccolo, et Ilies, 2004; Van Knippenberg et Van Knippenberg, 2005).

Il est toutefois à noter que la surutilisation de l'*assertiveness* en milieu de travail peut avoir des effets négatifs sur la qualité de vie au travail de l'individu, mais aussi sur son niveau de stress et de détresse psychologique (Ames et Flynn, 2007). En effet, un individu faisant preuve d'une forte affirmation de soi (*assertiveness*) peut porter atteinte à ses relations de travail ainsi qu'à sa réputation. Ceci serait dû au fait que les employés qui s'affirment fortement seraient prêts à entrer en conflit avec les autres, en plus d'utiliser des tactiques défensives et/ou non constructives avec les autres (Graziano, Jensen-Campbell et Hair, 1996; Kelley et Stahelski, 1970; Kipnis, Schmidt et Wilkinson, 1980).

Bien que les résultats rapportés concernent généralement le métier d'infirmier, ce dernier est une profession réglementée pouvant entraîner un haut niveau de stress et

de détresse psychologique. Puisqu'il existe certaines ressemblances entre les demandes émotionnelles des deux métiers, il est possible de supposer que l'*assertiveness* pourrait aussi avoir un effet protecteur sur la santé mentale des avocats.

2.4.3 Les stratégies de coping

Selon Lazarus et Folkman (1984), les stratégies d'adaptation, ou « *coping* », seraient la capacité de l'individu à faire face aux situations stressantes auxquelles il est exposé. Ce dernier prendrait la forme de réponses cognitives ou comportementales visant à faire la gestion des différentes demandes internes ou externes (stresseurs ou menaces de l'environnement) qui outre passent et/ou taxent les ressources de l'individu (Lazarus et Folkman, 1984). Ces mêmes auteurs ont ainsi présenté deux catégories de stratégies d'adaptation : les stratégies tournées vers le problème, et les stratégies tournées vers les émotions de l'individu, où se retrouvent plusieurs réactions d'adaptation potentielles de ce dernier (Lazarus et Folkman, 1984).

Les stratégies d'adaptation axées sur le problème se définissent comme des tentatives de gestion ou d'altération de la problématique qui causent le stress, par l'entremise d'actions et de réactions dirigées vers l'extérieur (Lazarus et Folkman, 1984). Parmi ces stratégies il est possible de retrouver les activités de résolution de problème, reconnaître son rôle dans la résolution de problème, faire face à la situation par l'utilisation de comportements ayant un certain degré de risque, etc. (Lazarus et Folkman, 1984). De leur côté, les stratégies d'adaptation axées sur les émotions cherchent à atténuer l'impact émotionnel des différents stresseurs chez l'individu, et sont donc dirigées vers la personne-même (Lazarus et Folkman, 1984). Les pensées positives, l'évitement des comportements de confrontation et le désengagement envers la situation sont quelques-unes des stratégies tournées vers les émotions. D'autres stratégies telles que : l'adaptation par confrontation, la distanciation, la maîtrise de soi et de ses émotions, la recherche de soutien social, l'acceptation de ses responsabilités, l'évitement, la résolution de problème planifiée et la réévaluation positive de la

situation, ont aussi été recensées sans toutefois avoir été attribuées à l'une ou l'autre des catégories (Lazarus et Folkman, 1984). Alors que les deux types de stratégies sont généralement présents chez l'individu en situation de stress, les stratégies axées sur le problème ont tendance à prédominer lors de situations où l'individu croit pouvoir apporter quelque chose de constructif à la situation (Folkman et Lazarus, 1980). Dans le cas des stratégies axées sur les émotions, elles dominent généralement dans les situations où l'individu est d'avis que le stresser ne peut être qu'enduré (Folkman et Lazarus, 1980). Alors que les réponses divergent les unes des autres, elles peuvent influencer de différentes façons le succès d'une personne à s'adapter (Aldwin et Revenson, 1987).

Plusieurs facteurs contextuels peuvent influencer le niveau de stress au travail. C'est, entre autres, le cas de l'environnement de travail (p. ex : les demandes de l'emploi et le support), ainsi que les difficultés quotidiennes de la vie personnelle (Tobin, Holroyd, Reynolds et Wigal, 1989). Une étude de Tobin *et al.* (1989), a permis de déterminer que le résultat de l'évaluation cognitive du niveau de stress, engendré par des stresser de l'environnement de l'individu, aurait un impact sur la capacité de celui-ci à y faire face (*coping*), influençant, par le fait même, le niveau de détresse psychologique de celui-ci. Cette théorie va de pair avec le modèle de stress de Lazarus et Folkman (1984). En effet, l'évaluation cognitive que fait l'individu des stresser et des ressources mises à sa disposition pour faire face à la situation auraient une influence sur le choix de stratégie de *coping* utilisée (Lazarus et Folkman, 1984). De plus, selon Lazarus et Folkman (1984), l'évaluation individuelle et personnelle de la situation et de la problématique auraient un impact beaucoup plus important sur le choix de la stratégie d'adaptation préconisée par l'individu, par rapport à une évaluation objective effectuée auparavant. Enfin, il est possible de supposer, grâce à une étude sur les stratégies d'adaptation (Long, 1998), que les caractéristiques individuelles de l'individu, ainsi que ses traits de personnalité, auraient une influence sur la sélection de la stratégie, de même que sur sa mise en action. Alors que Fogaty *et al.* (1999), ont réussi à démontrer une relation directe négative entre le *coping* et la détresse

psychologique, ces derniers sont aussi parvenus à la conclusion que le choix de la stratégie aurait un effet bénéfique variant sur le bien-être de l'individu (Fogaty *et al.*, 1999). Ainsi, la capacité de l'individu de faire face à une situation de stress, ou à un problème, serait une compétence personnelle susceptible de diminuer le niveau de stress et de détresse psychologique de l'individu (Cooper et Marshall, 1976; Michie, 2002). Il est toutefois à noter que cette compétence ne semble pas avoir déjà fait l'objet d'une étude auprès des avocats, qu'ils pratiquent le droit du Québec ou ailleurs.

2.4.4 *Le self-leadership*

L'autoleadership, ou « *self-leadership* », se définit comme un processus d'auto-influence permettant à l'individu d'acquérir l'autodirection et la motivation personnelle nécessaire afin que celui-ci puisse performer dans les différentes sphères de sa vie (Manz et Neck, 2004). Ceci serait dû à la capacité de l'individu de contrôler ses propres comportements, tout en influençant et guidant sa propre utilisation de stratégies comportementales et cognitives spécifiques (Manz, 1983; Manz et Neck, 2004). La littérature recense trois catégories principales de stratégies cognitivo-comportementales : les stratégies axées sur le comportement; les stratégies axées sur les récompenses naturelles; et les stratégies de modèles de pensées constructives (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001; Prussia, Anderson et Manz, 1998). L'utilisation de ces stratégies, selon les études de Manz (1986) et Manz et Neck (2004), aurait un effet bénéfique sur l'efficacité personnelle.

Les stratégies axées sur le comportement ont pour objectif d'augmenter le niveau de conscience de soi de l'individu, dans le but de faciliter la gestion et la mise en œuvre des tâches et demandes désagréables que doit exécuter ce dernier dans les différentes sphères de sa vie (Manz et Neck, 2004). Il est possible de retrouver dans cette catégorie des stratégies telles que : l'auto-observation; la mise en place d'objectifs personnels; l'autorécompense (p. ex : se féliciter mentalement après lors d'un accomplissement important, se payer des vacances après la complétion d'un projet

important, etc.); l'autopunition; et l'autorepérage (Mahoney et Arnkoff, 1978, 1979; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980, 2001). L'auto-observation, est la capacité d'un individu d'être attentif aux détails (quand, pourquoi) lorsqu'il s'engage dans un type particulier de comportements. Cet élément de la conscience de soi est un pas important vers l'élimination et la transformation de comportements ineffectifs et non productifs (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980). De son côté, la mise en place d'objectifs personnels, spécifiques et ambitieux aurait des bénéfices considérables sur le niveau de performance individuelle (Manz, 1986; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980). Selon plusieurs études, les individus seraient davantage en mesure de définir des objectifs adéquats et efficaces lorsqu'ils ont en leur possession une revue de leur performance et de leurs comportements actuels (Manz, 1986; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980). De plus, la mise en place d'objectifs spécifiques et stimulants permettrait d'augmenter le niveau de performance individuelle (Locke et Latham, 1990). Les recherches de Mahoney et Arnkoff (1978, 1979), Manz et Neck (2004), et Manz et Sims (1980), ont permis de démontrer que la combinaison des récompenses auto-infligées et des objectifs autofixés peuvent engendrer une augmentation considérable du dynamisme et de la motivation chez l'individu à atteindre les objectifs qu'il s'est fixés. L'autopunition, ou autocorrection est vue par Manz et Sims (2001), comme une rétroaction personnelle et introspective des échecs et comportements indésirables afin d'éviter que ceux-ci ne se reproduisent. Toutefois, il est à noter que l'utilisation excessive de l'autopunition ou de l'autocorrection par la critique et la culpabilité tournées vers soi peut avoir des répercussions néfastes sur la performance de l'individu. Enfin, l'autorepérage, ou la mise en place dans l'environnement d'indicateurs concrets ayant pour objectif d'encourager les comportements pertinents et positifs, tout en réduisant et éliminant les comportements destructifs et indésirables (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001). Des éléments concrets tels des listes, la prise de notes, la mise en place d'affiches motivationnelles, des « *screensavers* », etc. sont considérés comme des exemples concrets d'indicateurs externes pouvant encourager les efforts de l'individu et maintenir l'attention de celui-ci sur l'objectif à réaliser (Neck et Houghton, 2006).

La deuxième catégorie, les stratégies de récompenses naturelles visent la mise en place de situations où l'individu se sent récompensé ou motivé par les éléments intrinsèques de la tâche ou de l'activité qu'il doit effectuer (Manz et Neck, 2004). Il existe deux stratégies de récompenses naturelles. En effet, la première stratégie a pour objectif de faire ressortir les aspects plaisants et agréables de l'activité de sorte que la tâche soit moins éprouvante à effectuer et qu'elle devienne naturellement gratifiante (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001). Il serait aussi possible de diriger l'attention de l'individu vers les aspects intrinsèques et gratifiants de la tâche grâce à la deuxième stratégie de récompenses naturelles (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001). Cette dernière a pour objectif de détourner l'attention de l'individu des éléments désagréables et négatifs de la tâche, de manière à façonner ses perceptions vers les possibilités de récompenses que l'individu pourra en retirer (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001). Selon Deci et Ryan (1985) l'utilisation de ces stratégies aurait un impact positif important sur l'individu, mais tout particulièrement sur son sentiment de compétence et d'autodétermination, deux aspects importants de la motivation intrinsèque. De plus, elles permettraient de dynamiser les comportements liés aux tâches et ainsi, améliorer la performance de l'individu (Neck et Houghton, 2006).

Finalement, la troisième et dernière catégorie de stratégies principales, les stratégies de modèles de pensées constructives, encouragent et facilitent la formation de schémas de pensées constructives pouvant engendrer un impact positif sur la performance de l'individu (Manz et Neck, 2004). Parmi les stratégies faisant partie de cette catégorie, il est possible de retrouver : l'identification et le remplacement des croyances et suppositions dysfonctionnelles, la visualisation positive, ainsi que les encouragements et paroles positives tournées vers soi (Burns, 1980; Ellis, 1977; Manz et Neck, 2004; Neck et Manz, 1992). Selon Manz et Neck (2004), les individus qui visualisent la réussite et l'efficacité de leur performance face à la mise en œuvre d'une tâche ou d'une activité sont davantage susceptibles d'effectuer la tâche avec succès dans la réalité. De plus, afin d'améliorer son efficacité personnelle, un individu devrait

examiner, confronter et remplacer ses différents schémas de pensées irrationnels afin de laisser place à des processus de pensées qui soient davantage constructifs. Enfin, toute pensée ou image négative devrait être détruite et remplacée par des dialogues et visualisations positives et encourageantes (Neck et Manz, 1992; Neck et Houghton, 2006).

De ce fait, la mise en place de ces différentes stratégies aurait des effets bénéfiques sur l'efficacité personnelle, mais aussi sur la conscience de soi (Manz et Neck, 2004; Neck et Houghton, 2006). Dolbier *et al.* (2001), auraient aussi démontré que le *self-leadership* influencerait une augmentation de la satisfaction au travail, de même qu'une diminution du niveau de stress et de détresse psychologique chez l'individu.

2.4.5 Limite de l'état des connaissances actuelles

Ainsi, selon la littérature, il semble que plusieurs caractéristiques, ou facteurs individuels puissent avoir un effet de protection ou de risque sur la santé mentale de l'individu, et ainsi impacter le niveau de stress et de détresse psychologique de ce dernier (Cadieux, 2012; Marchand, 2004). C'est d'ailleurs le cas du genre, de l'âge, des habitudes de vie, des traits de personnalité, et tout particulièrement, des compétences individuelles que possède l'individu (Booth *et al.*, 2010; Breslin *et al.*, 2006; Kirkcaldy *et al.*, 2002; Mäkikangas et Kinnunen, 2003; Marchand, 2004; Marchand et Blanc, 2010; Michie, 2002; Muhonen et Torkelson, 2004; Piccinelli et Wilkinson, 2000; Turner *et al.*, 1995). Malgré tout, bien qu'il fût démontré par la littérature que ces différentes compétences puissent avoir un impact positif et un effet de protection sur la santé mentale des travailleurs, aucune étude sur le sujet ne semble avoir été effectuée auprès des avocats afin d'en dévoiler l'efficacité. Toutefois, une étude menée par Gladu-Martin (2016), a permis de soulever que certains avocats possédant ces dites compétences, seraient mieux outillés face au stress. Comme relevé dans le chapitre précédent, une augmentation importante du niveau de stress chez les

avocats et du nombre de demandes d'aide au PAMBA (2016) fut décelée dans les dernières années (le nombre de demandes d'aide passant de 490 à 1157 entre 2006 et 2016), ce qui souligne l'importance de la situation. Considérant la présence d'un taux élevé de stress chez ces salariés, l'étude des compétences individuelles, en tant que ressources facilitant la réduction du niveau de détresse psychologique, dans le but d'outiller les avocats face au stress émanant de leur milieu de travail, devient donc une piste porteuse. Ces différentes compétences feront d'ailleurs l'objet du présent mémoire. Toutefois, avant d'entrer dans l'explication des hypothèses qui soutiennent cette recherche, la prochaine section fera l'état des connaissances sur les facteurs explicatifs du stress chez les avocats.

2.5 États des connaissances quant à la santé mentale au travail chez les avocats

Avant de débiter l'état des connaissances quant aux facteurs explicatifs associés au stress et à la détresse psychologique au travail, il convient d'abord de présenter le modèle théorique exploratoire proposé par Gladu-Martin (2016). Cette étude s'est intéressée spécifiquement à la santé mentale au travail chez les avocats québécois en 2016. Cette étude qualitative exploratoire s'est, plus spécifiquement, concentrée sur les déterminants de la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec. Ce modèle se présente donc, dans ce contexte, comme une piste de départ privilégiée pour effectuer ensuite une revue de la littérature quant aux facteurs susceptibles d'influencer le stress et la détresse psychologique au travail chez les avocats.

2.5.1 Le modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec de Gladu-Martin (2016)

Le modèle de Marchand (2004) est l'inspiration à la base du « Modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec » de Gladu-Martin (2016). Ce dernier fut élaboré dans le cadre d'une étude sur la détresse psychologique auprès des avocats membres du Barreau du

Québec, et se veut, plutôt qu'un modèle de causalité, un modèle allouant l'intégration de connaissances actuelles sur le milieu et le sujet étudiés (Gladu-Martin 2016). Le modèle de Gladu-Martin (2016) s'inspire des concepts présentés précédemment dans le modèle de Marchand (2004). En effet, comme définies, ci-dessous dans le modèle théorique de départ (figure 6), les contraintes (facteurs de risques) avec lesquelles l'individu doit vivre et les ressources (facteurs de protection) dont celui-ci dispose sont toujours considérées comme ayant un impact important sur le niveau de stress et par le fait même, sur la détresse psychologique du travailleur (Gladu-Martin, 2016). La perméabilité, illustrée par les pointillés, qui séparent chacun des grands niveaux (macrosocial, mésosocial et microsocioal), représente l'ampleur de cet impact. Cette perméabilité signifie que chacun des niveaux représentés est susceptible de générer des contraintes, ou ressources, qui peuvent influencer le niveau de stress et de détresse psychologique chez l'individu. Cette perméabilité s'étend aussi entre les différents niveaux alors que ceux-ci peuvent s'influencer entre eux, entraînant de ce fait de nouvelles problématiques (Gladu-Martin, 2016). Ainsi, à l'intérieur du niveau mésosocial, où se trouvent les facteurs organisationnels et familiaux, il est possible de supposer qu'un trop grand nombre d'heures de travail puisse entraîner des tensions au sein de la relation matrimoniale.

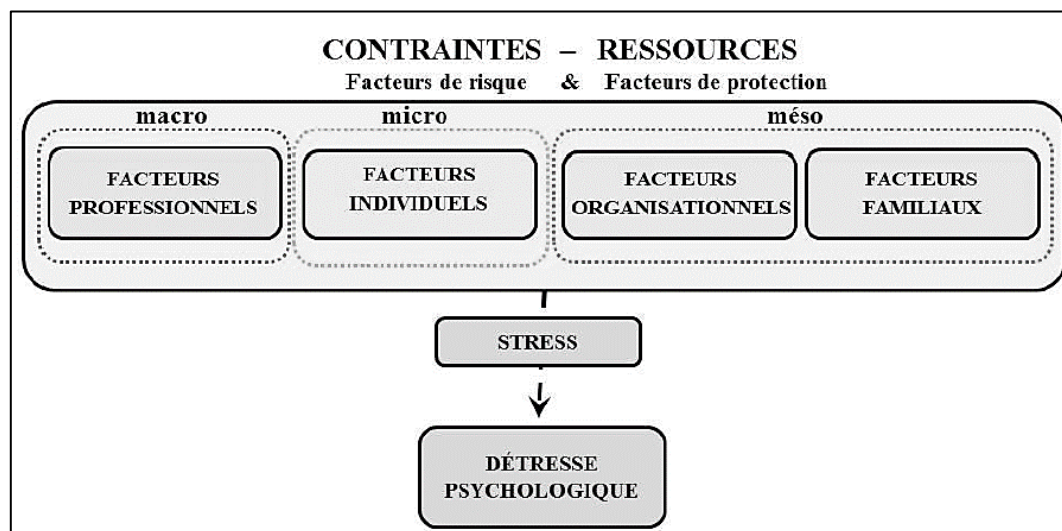


Figure 6. Modèle de départ de Gladu-Martin (2016, p. 72), tiré du modèle d'analyse générale de la santé mentale de Marchand (2004).

Suite à une étude qualitative réalisée auprès d'un échantillon d'avocats québécois, Gladu-Martin (2016) a élaboré la version finale de son modèle, lequel est présenté à la figure 7. Ce modèle reprend les éléments du modèle théorique de départ (figure 6) tout en y ajoutant de nouveaux concepts qui viennent enrichir et compléter ce dernier. Le modèle final comprend plusieurs construits qui reflètent la réalité des avocats membres du Barreau du Québec et qui peuvent s'insérer dans les différentes catégories de facteurs présentés (professionnels, individuels, sociaux, familiaux) (Gladu-Martin, 2016). Ces concepts seront discutés dans les prochains paragraphes. Enfin, le modèle final de Gladu-Martin (2016) comprend deux flèches pointillées qui indiquent qu'un fort niveau de stress peut mener à de la détresse psychologique qui elle, peut se manifester sous différentes formes (physiques, psychologiques et comportementales).

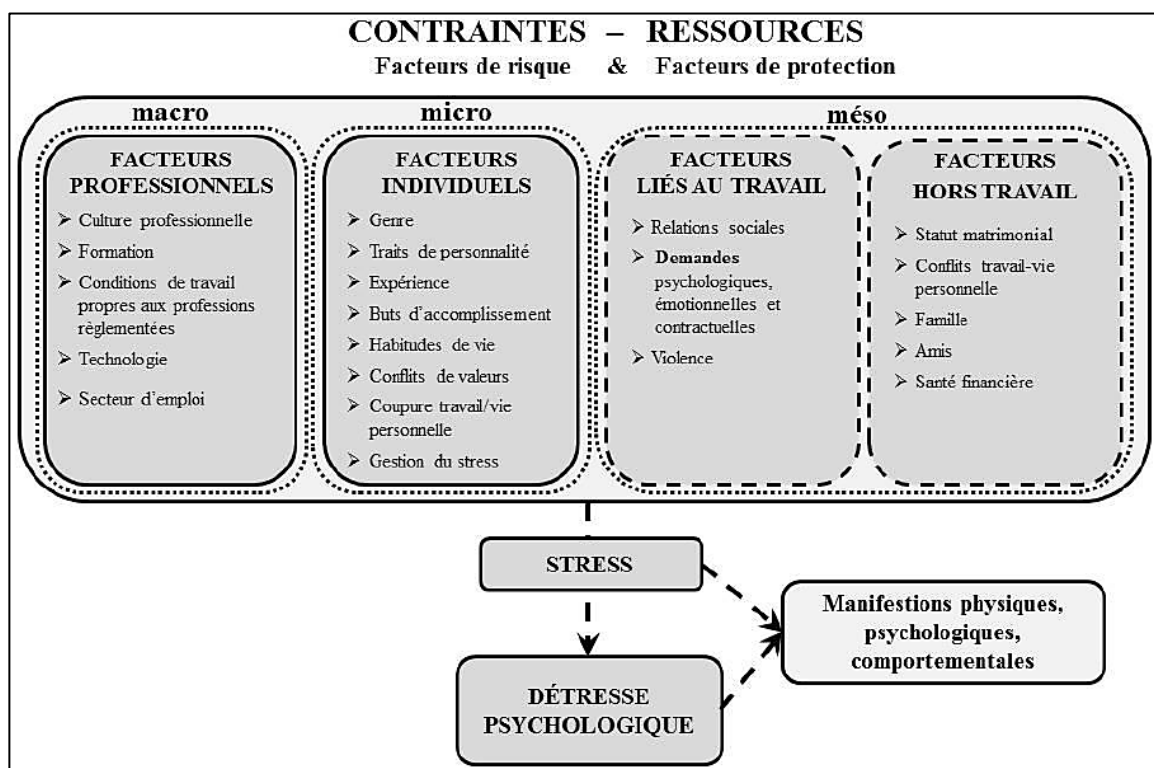


Figure 7. Modèle théorique exploratoire proposé quant à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec de Gladu-Martin (2016, p. 163).

Le niveau macrosocial, le plus haut niveau de la vie en société, représente les facteurs liés à la société, aux éléments de la culture, ainsi que son fonctionnement (Gladu-Martin, 2016; Marchand, 2004). Chez les avocats, la culture professionnelle reste un facteur macrosocial très présent et très fort chez la profession. Elle est surtout centrée sur la performance (Gleixner et Aucoin, 2015), la compétitivité, le profit (Bergin et Jimmieson, 2013), ainsi que sur les activités non facturables (recrutement de nouveaux clients, bénévolat, cas pro bono, etc.) (Krieger et Sheldon, 2015). Il est à noter que le milieu légal reste encore aujourd'hui un milieu généralement masculin (tout particulièrement dans le domaine privé), et ce, malgré une montée du nombre de femmes qui pratiquent le métier d'avocate, en plus d'être une profession fortement hiérarchisée (Gleixner et Aucoin, 2015; Gorman, 2005; Krieger et Sheldon, 2015). La perception négative du métier d'avocat par la population en général contribuerait au développement de la détresse psychologique chez ces derniers (Carter, 2006). La formation précédente, ou l'éducation reçue avant l'entrée sur le marché du travail, pourrait, également, avoir une influence importante sur le niveau de stress de l'avocat, ainsi que sur ses valeurs, son attitude, et sur les fondations de sa pratique (Daicoff, 1997).

Le niveau mésosocial se définit comme les différentes structures sociales issues du quotidien de l'individu (Marchand, 2004; Gladu-Martin, 2016). La littérature du présent chapitre propose un état des connaissances global sur les différents facteurs mésosociaux ayant un impact sur le niveau de stress et de détresse psychologique des travailleurs. Selon plusieurs études, le fait d'être en couple (Marchand *et al.*, 2005a; Ross *et al.*, 1990) ou d'avoir des enfants en bas âge (Cadieux, 2012; Marchand *et al.*, 2005b) aurait une influence positive sur le bien-être de l'individu, diminuant, par le fait même, son niveau de détresse psychologique. Le fait d'avoir un soutien social hors travail aurait le même effet, de même qu'avoir une santé financière favorable (Bourbonnais *et al.*, 1996; Marchand *et al.*, 2005b; Parent-Lamarche et Marchand, 2010). Toutefois, la présence de tensions au sein du couple, ou au sein de la relation parent-enfant, peut entraîner, à l'inverse, une augmentation du niveau de stress et de la

détresse psychologique (Almeida et Kessler, 1998; Cadieux, 2012; Kendall et Muenchberger, 2009; Lee *et al.*, 2010; Vanagas *et al.*, 2004).

Des facteurs organisationnels feraient aussi partie du niveau mésosocial. En effet, un manque d'autorité décisionnelle (Bourbonnais *et al.*, 1998; Marchand *et al.*, 2005b), de même que de fortes demandes physiques et psychologiques (Bourbonnais *et al.*, 1998; Marchand *et al.*, 2005a, 2005b) seraient associés à une augmentation du sentiment de détresse psychologique chez les travailleurs. De plus, d'autres facteurs organisationnels tels la surcharge de travail (Hopkins et Gardner, 2012), un nombre élevé d'heures de travail hebdomadaires (Beck, Sales et Benjamin, 1995; Carter, 2006), l'incivilité et la violence au travail (Brown et MacAlister, 2006; Krieger et Sheldon, 2015), la pression due au temps (Bergin et Jimmieson, 2013), les fortes demandes émotionnelles et contractuelles (Bergin et Jimmieson, 2013; Carter, 2006), une profession basée sur l'apport du gain et des heures facturables annuelles (Daicoff, 1997; Gleixner et Aucoin, 2015), de même que les conflits de valeurs (Carter, 2006) auraient un impact important sur le niveau de stress et de détresse psychologique des avocats. La crainte de faire l'objet de plaintes et de litiges déontologiques contribuerait, elle aussi, à expliquer le stress et la détresse psychologique chez les avocats (Carter, 2006).

Tel que vu précédemment dans le modèle de Marchand (2004), le niveau microsocial est constitué des ressources que possède l'individu, ainsi que des caractéristiques personnelles qui le définissent. Selon l'état des connaissances sur les facteurs microsociaux présentés précédemment, les habitudes de vie de l'individu tels la consommation d'alcool (Booth *et al.*, 2010; Holden *et al.*, 2010; Marchand *et al.*, 2005a), le manque d'activité physique (Sonnentag et Jelden, 2009), le tabagisme (Marchand et Blanc, 2010), etc., auraient un impact négatif sur la détresse psychologique. D'autres traits de personnalité auraient aussi une influence négative sur la détresse psychologique de l'individu. C'est le cas du sentiment d'hostilité, de l'affectivité négative, mais aussi de la personnalité de type A (Bourbonnais *et al.*, 1996;

Paterniti *et al.*, 2002; Rascle et Irachabal, 2001; Spector, Zapf, Chen et Frese, 2000). Néanmoins, des études ont pu démontrer que plusieurs traits de personnalité comme : une forte estime de soi (Mäkikangas et Kinnunen, 2003); la présence d'un centre de contrôle interne (Gray-Stanley *et al.*, 2010); et d'un fort sentiment de cohésion (Marchand *et al.*, 2005b), agiraient à titre de facteurs de protection du bien-être psychologique et diminueraient, ainsi, les risques de développer de la détresse psychologique.

Chez les avocats, le perfectionnisme (Carter, 2006; Pfeiffer, 2007), et le surengagement (Bergin et Jimmieson, 2013), sont deux traits de personnalité susceptibles d'influencer le niveau de détresse psychologique de ces derniers. Il en est de même pour le genre et l'âge, deux caractéristiques susceptibles d'impacter le niveau de détresse psychologique chez l'individu. Ces deux déterminants sont associés de façon générale aux travailleurs, mais aussi plus spécifiquement aux avocats (Piccinelli et Wilkinson, 2000; Ramos, 2012). Selon une étude de Brown et MacAlister (2006), les femmes avocates seraient plus susceptibles de vivre de la violence et des comportements d'incivilité au travail, que leurs pairs masculins. Elles seraient aussi plus souvent sujettes à de la discrimination, que les hommes, en milieu de travail (Gleixner et Aucoin, 2015). Mis à part le genre et la place des femmes dans la profession d'avocat, l'âge et l'expérience sont deux déterminants individuels pouvant avoir une grande influence sur le niveau de stress et de détresse psychologique de l'avocat. En effet, les jeunes avocats tout juste diplômés, et moins expérimentés, sont plus à risque de faire l'objet de stress et de détresse psychologique (Beck *et al.*, 1995; Ramos, 2012). Enfin, les conflits de valeurs ne sont pas rares chez les avocats et permettent d'expliquer une certaine prévalence de la détresse psychologique chez ces derniers (Carter, 2006). Ces différents facteurs individuels seront abordés plus en détail dans la section 6.4.

La prochaine section, en lien avec les résultats répertoriés dans le modèle de Gladu-Martin (2016), vise à approfondir et mettre à jour l'état des connaissances

actuelles sur les différents facteurs susceptibles d’avoir une influence positive (facteurs de protection) ou négative (facteurs de risque) sur le niveau de stress et de détresse psychologique des avocats. Inspirée des modèles de Marchand (2004) et de Gladu-Martin (2016), cette section est divisée selon les différents types de niveaux, soient : macrosocial (professionnels), mésosocial (facteurs liés au travail et hors travail) et microsocial (individuels).

2.6 État des connaissances sur les déterminants de la santé mentale au travail chez les avocats

Cette section du deuxième chapitre recense les différents déterminants agissant à titre de facteurs de risque ou de protection pour la santé mentale au travail des avocats. Tel que précisé précédemment, bien que les facteurs macrosociaux aient peu été étudiés dans leur globalité, et qu’ils ne fassent pas partie du modèle utilisé dans ce mémoire, le modèle de Gladu-Martin fait tout de même état de certains facteurs explicatifs issus de ce niveau qui pourraient engendrer du stress chez les avocats et qu’il est tout de même important de présenter. Ces derniers seront donc discutés ci-dessous. Ainsi, la présente section se divise en trois parties : les facteurs sociaux (issus du niveau macrosocial), les facteurs organisationnels et hors travail (issus du niveau mésosocial), et les facteurs individuels (issus du niveau microsocial), tous pouvant avoir un effet direct, ou indirect, sur le niveau de stress et de détresse psychologique des avocats, et ainsi entraîner certaines manifestations physiques, psychologiques ou comportementales bien reconnues.

2.6.1 Les facteurs sociaux explicatifs du stress chez les avocats

Les facteurs sociaux sont des construits de la société qui peuvent expliquer une fluctuation négative ou positive dans le niveau de stress et de détresse psychologique des avocats. Il sera donc question de culture professionnelle axée sur la performance, de formation à l’entrée et de technologie.

2.6.1.1 La culture professionnelle. Cette culture professionnelle, axée sur la performance, tendrait à favoriser un dévouement total de l'avocat envers sa profession (Gleixner et Aucoin, 2015). Malgré leur dévotion pour leur métier, l'opinion négative de la population, face à la profession d'avocat, peut entraîner une hausse du niveau de stress et par le fait même, de la détresse psychologique chez ces derniers (Carter, 2006). Un aspect important qui ressort de la culture professionnelle et qui n'est pas à négliger, est la compétitivité. Selon Bergin et Jimmieson (2013), le caractère compétitif présent dans l'environnement de travail, où le but premier est de générer un maximum de profit pour l'entreprise, pourrait expliquer la présence de détresse psychologique chez certains avocats. En effet, la relation entre la culture professionnelle axée sur la performance, et le sentiment de dépression et d'anxiété serait fortement significative auprès de cette population, pouvant expliquer la présence de détresse psychologique chez ces derniers (Bergin et Jimmieson, 2013). Enfin, bien qu'aujourd'hui les femmes représentent la moitié des avocats du Québec, la culture professionnelle dans le domaine légal demeure à caractère masculin (Barreau du Québec, 2015; Gleixner et Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Cette tendance serait surtout présente dans le domaine privé, là où l'environnement de travail y est encore généralement masculin (Gleixner et Aucoin, 2015).

2.6.1.2 La technologie

La technologie est aussi un facteur macrosocial dont l'influence sur le niveau de détresse psychologique n'est pas à sous-estimer. Bien que la littérature en fasse peu mention, Park et Jex (2011) sont parvenus à démontrer que la technologie peut diminuer la frontière entre le travail et la vie personnelle ce qui peut brimer le détachement psychologique de l'individu, de même que rendre la conciliation travail-famille plus difficile. Les diverses formes de technologies (SMS, courriels, appels téléphoniques, etc.) peuvent ainsi agir à titre de distraction et d'interférences entre le milieu de travail et la vie personnelle de l'individu, ce qui aurait pour résultat d'entraîner divers symptômes du stress tels : l'épuisement émotionnel, des symptômes

dépressifs, une diminution de la qualité du bien-être psychologique, et de l'insatisfaction au travail (Cardenas, Major et Bernas, 2004; Park et Jex, 2011; Van Steenbergen, Ellemers et Mooijaart, 2007). En ce qui a trait aux avocats, puisque la technologie est, aujourd'hui, accessible à tout moment, la limite entre le travail et la vie personnelle est de plus en plus mince et difficile à percevoir (Carter, 2006). Effectuer un détachement psychologique du travail lorsqu'à la maison, ou durant les pauses, peut ainsi devenir un défi de tous les jours qui pourra engendrer de la détresse psychologique chez ces derniers (Carter, 2006).

2.6.1.3 La formation antérieure. Tout comme la technologie et la culture professionnelle axée sur la performance, un autre facteur macrosocial, la formation antérieure, serait susceptible d'engendrer du stress et de la détresse psychologique chez les avocats. En effet, une étude de Sheldon et Krieger (2004) a permis de mettre en lumière la relation entre la formation reçue et le niveau de stress de l'avocat à son arrivée sur le marché du travail. Ainsi, il semblerait que la quantité de stress accumulé lors de la formation universitaire, ainsi que la capacité des jeunes avocats à faire face aux stressors environnants, pourrait se transposer sur le marché du travail, et avoir des répercussions sérieuses sur le niveau de détresse psychologique et sur sa santé globale (p. ex : abus de substance, troubles du sommeil, etc.) (Beck *et al.*, 1995; Daicoff, 1997; Eaton, Anthony, Mandel et Garrison, 1990; Krieger, 1998; Schiltz, 1999). À ce sujet, il semblerait que plusieurs caractéristiques de base de l'éducation transmise dans les facultés de droit soient en cause. En effet, des éléments comme la contingence et la surévaluation des bourses d'études, la sous-évaluation de l'enseignement, de même que l'utilisation de méthodes d'enseignement et de tests pourraient expliquer cette situation (Edwards, 1992; Floyd, 1996; McKinney, 2002; Rapaport, 2002). Selon des études de Rapaport (2002), Granfeld (1998), et Floyd (1996), la mise en place d'une éducation théorique, plutôt que pratique, pourrait aussi engendrer du stress chez les finissants à leur sortie de l'école. Dans un rapport présenté au Barreau du Québec par Cadieux et Gladu-Martin (2016), plusieurs avocats, interviewés pour l'occasion, avouent avoir reçu une formation insuffisante et inappropriée à la réalité du marché de l'emploi. Il

est donc possible de supposer qu'il existe un lien significatif entre la formation de l'avocat et l'expérience de ce dernier lorsqu'il entre sur le marché du travail. Ainsi, la formation à l'entrée pourrait jouer un rôle médiateur dans la relation entre l'expérience et le stress au travail. Enfin, il fut démontré que le fait de prioriser l'enseignement théorique plutôt que pratique pourrait créer des répercussions au niveau du sens moral, du sentiment d'identité personnelle et de confiance en soi de l'avocat (Ames, 2005; Schuwerk, 2004; Sheehy et Horan, 2004). De ce fait, il est possible de supposer que la qualité de l'éducation en droit aurait une influence importante sur le niveau de bien-être de l'avocat, de même que sur sa motivation intrinsèque à poursuivre dans la profession (Sheldon et Krieger, 2007).

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un facteur directement lié à l'enseignement reçu, il est important de noter qu'il existe une relation significative entre le montant des dettes d'études et le niveau du bien-être des avocats, et ce, surtout pour ceux récemment diplômés (Krieger et Sheldon, 2015). D'autres facteurs tous aussi importants peuvent avoir un impact sur le niveau de détresse psychologique des avocats. La prochaine section s'intéressera aux facteurs organisationnels pouvant expliquer cette fluctuation émotionnelle.

2.6.2 Les facteurs organisationnels explicatifs du stress chez les avocats

Les facteurs organisationnels sont des éléments qui peuvent jouer un rôle déterminant dans la qualité de la santé mentale, ainsi que dans l'explication du stress et de la détresse psychologique chez les avocats. Les demandes (psychologiques, émotionnelles et contractuelles), la violence et l'incivilité au travail, les relations sociales, ainsi que la culture professionnelle sont discutées ci-dessous.

2.6.2.1 Les demandes. Les demandes au travail font partie des facteurs organisationnels qui ont une influence sur le stress et la détresse psychologique chez les avocats. En effet, les avocats seraient tout particulièrement touchés par les demandes émotionnelles

et les demandes contractuelles que requièrent leur statut et leur emploi. Ces demandes seront abordées dans les sous-sections suivantes.

2.6.2.1.1 Les demandes émotionnelles. L'une des demandes les plus chargées en stress et en détresse psychologique est la demande émotionnelle. Les avocats sont, dans la majorité des cas, amenés à maintenir des relations de proximité avec leurs clients (Carter, 2006). Ce genre de situation, surtout en cas de litige, peut entraîner de fortes demandes émotionnelles qui peuvent résulter en une hausse du stress et de la détresse psychologique chez ces derniers (Carter, 2006; Krieger et Sheldon, 2015). L'imputabilité et le fort sentiment de responsabilité, envers les clients, qui découlent des différents mandats sont aussi un risque de stress pour l'avocat (Krieger et Sheldon, 2015). Chez les avocats de la jeunesse, par exemple, les demandes émotionnelles sont très présentes, et ce, en raison des causes qu'ils ont à plaider, tout particulièrement lorsqu'il est question de garde d'enfants (Krieger et Sheldon, 2015). Ces situations à forte charge émotive peuvent entraîner un impact important sur la santé mentale des avocats au travail, de même que sur le niveau de stress et d'épuisement professionnel, tout particulièrement, si l'avocat persiste à affronter cette épreuve seul, sans ressource ni soutien (Carter, 2006).

2.6.2.1.2 Les demandes contractuelles. Selon certaines études, deux des demandes contractuelles ayant le plus grand impact sur le stress des avocats, les heures facturables et les heures travaillées par semaine, pourraient augmenter leurs risques de développer des symptômes dépressifs, de même qu'un sentiment d'épuisement professionnel, de stress, et d'aliénation sociale (Beck *et al.*, 1995; Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Fortney, 2005; Gladu-Martin, 2016; Krieger et Sheldon, 2015). En effet, selon une étude de Hill (1998), il semblerait que la norme, en ce qui a trait aux heures de travail hebdomadaires, se situerait autour des 50 à 90 heures par semaine chez les avocats. La détresse psychologique qui découle de cette situation pourrait entraîner des répercussions importantes sur la conciliation travail-famille (Carter, 2006; Fortney, 2005; Hill, 1998). Enfin, une étude menée par Cadieux et Marchand (2015), auprès des

professions réglementées, permet de confirmer l'impact d'un haut niveau d'heures travaillées par semaine sur la détresse psychologique des travailleurs.

La littérature fait état d'un autre facteur susceptible d'influencer le stress chez les avocats. Il s'agirait des activités non facturables telles les activités de réseautage, de recrutement de nouveaux clients, du développement d'affaires, etc. (Krieger et Sheldon, 2015). Toutefois, les opinions sur ce construits ne semblent pas faire l'unanimité parmi les chercheurs. En effet, alors que Krieger et Sheldon (2015) voient en ce concept un bénéfice pour le bien-être de l'employé, une étude de Gleixner et Aucoin (2015), soutient que ces activités alimenteraient le conflit travail-vie personnelle, puisqu'au lieu de vaquer à leurs différents rôles et responsabilités familiales, ils allouent ce temps à leurs tâches professionnelles. Ainsi, puisque l'avocat aura moins de temps à consacrer à sa vie personnelle, aux individus qui en font partie, et aux différentes tâches domestiques et familiales qui lui incombent, il s'expose à de plus grands risques de développer de la détresse psychologique (Gladu-Martin, 2016; Gleixner et Aucoin, 2015). Les demandes faces aux différentes activités non facturables, pourraient aussi engendrer, chez les avocats possédant moins d'expérience, une motivation à vouloir se démarquer et faire leurs preuves en augmentant la quantité de travail accompli, ce qui pourrait avoir comme effet d'augmenter la pression de performance sur leurs épaules et par le fait même, le stress qui en découle (Daicoff, 1997; Gleixner et Aucoin, 2015).

2.6.2.2 Les comportements de violence et d'incivilité au travail. La violence au travail peut prendre différentes formes. L'incivilité au travail, se définirait, selon Andersson et Pearson (1999), comme un comportement déviant de faible intensité, en contradiction avec les normes établies dans le milieu de travail, et qui implique une intention de nuire à l'adversaire, par l'entremise de gestes irrespectueux, grossiers ou discourtois. Bien que la relation entre l'incivilité au travail et la détresse psychologique soit peu abordée dans la littérature, une étude a tout de même permis de mettre en lumière l'impact de l'incivilité au travail sur l'apparition de la dépression chez les

avocats (Joudrey et Wallace, 2009). Ces comportements d'incivilité peuvent survenir de différentes façons. Selon Ripple (2001), publier des informations potentiellement préjudiciables pour ternir l'image ou le travail de l'adversaire, refuser de divulguer ou partager certaines informations et documentations, refuser de coopérer avec le parti adverse et utiliser un langage irrespectueux à l'égard de l'adversaire en cour ne seraient que quelques exemples de comportements incivils pouvant prendre place dans le milieu de travail. Dans une étude réalisée par Brown et MacAlister (2006), 59,3% des avocats et avocates participants ont ainsi avoué avoir déjà été victimes de comportements d'incivilité au travail. Bien que cette situation puisse concerner les hommes, ce sont majoritairement les femmes qui feraient l'objet de ces remarques et gestes désobligeants. En effet, 61,4% des femmes ayant participé à cette étude auraient admis avoir été la cible de ce type de comportements (p. ex : commentaires rabaissants émis par des juges, collègues masculins, supérieurs; l'utilisation du prénom plus que du titre; l'emploi de surnom tel « chérie »; des comportements menaçants, des menaces de violence, ainsi que des propos sexistes) (Brown et MacAlister, 2006; Ripple, 2001).

L'étude de Brown et MacAlister (2006) aurait aussi démontré que certains avocats sont victimes de violences physiques et font l'objet d'assauts physiques. Il serait aussi question dans la littérature de comportements à nature sexuelle pouvant mener à des plaintes pour harcèlement sexuel (Ripple, 2001). Sur un autre ordre d'idées, comme pour l'incivilité au travail, il existerait un lien significatif entre la violence physique au travail, et la dépression chez les avocats (Joudrey et Wallace, 2009). Puisque la détresse psychologique fait partie des manifestations liées au problème de dépression (Marchand, 2004), il est à supposer que la violence physique, de même que l'incivilité au travail, pourraient entraîner une montée de la détresse psychologique chez les avocats.

2.6.2.3 Les relations sociales en milieu de travail. Les relations sociales avec les confrères/consoeurs, les juges, les supérieurs, les clients, etc. pourraient aussi influencer le niveau de stress de l'avocat. En effet, l'absence, ou la présence

minimaliste de relations sociales entretenues par les avocats travaillant à leur compte, ou dans de très petites firmes, serait, selon Pfeiffer (2007), susceptible de mener ces derniers vers la dépression. Ceci pourrait s'expliquer par l'absence d'un grand réseau de soutien en milieu de travail et donc, de moins d'opportunités de discuter de cas ou situations difficiles avec les collègues (Pfeiffer, 2007). Cette faible accessibilité à un réseau de soutien sur le lieu de travail, de même que l'hostilité qui en ressort, pourraient avoir des effets négatifs sur la satisfaction au travail, en plus d'augmenter les risques de maladies cardiovasculaires chez cette population (McCann, Russo et Benjamin, 1997).

Comme précisé, les relations avec les pairs ne sont pas les seules qui peuvent affecter la santé mentale des avocats. En effet, les relations avec les clients peuvent aussi être la source d'un certain stress pour ceux-ci (Ramos, 2012). Dans les situations où les clients outrepassent les limites jugées acceptables de la relation client-avocat, certaines répercussions sur la santé mentale de l'avocat, telle une augmentation du niveau de stress et de la détresse psychologique, peuvent en résulter (Ramos, 2012). Les fluctuations émotionnelles de certains clients, de même que la gestion des relations qu'ils entretiennent, peuvent avoir un impact tout aussi important sur le niveau de détresse psychologique chez l'avocat (Ramos, 2012). Ainsi, une étude de Ramos (2012) semble indiquer qu'une majorité d'avocats se sentiraient mal préparés face à l'ampleur que peuvent prendre les problèmes de leurs clients. Ce type de situations pourrait entraîner, chez l'avocat, des répercussions sur sa santé physique et psychologique (p. ex : troubles du sommeil, cynisme, sautes d'humeur, maux d'estomac, etc.) (Ramos, 2012). Selon ce même auteur, diminuer la prise en charge des clients considérés comme difficiles et exigeants émotionnellement, poser une attention particulière aux différents cas qui se présentent, apprendre quels cas éviter, en plus de faire respecter ses limites, pourraient avoir un effet de protection contre la détresse psychologique (Ramos, 2012). Dans le cas contraire, la présence d'une gestion répétitive de clients à forte dose émotionnelle pourrait augmenter le niveau de stress de l'avocat (Ramos, 2012).

Les facteurs organisationnels ne sont pas les seuls facteurs mésosociaux qui peuvent influencer le niveau de stress des avocats. La prochaine section s'intéresse aux facteurs hors travail, et à leur influence sur la détresse psychologique.

2.6.3 Les facteurs hors travail explicatifs du stress chez les avocats

Alors que les facteurs hors travail sont peu présents, sinon absents, de la littérature sur les avocats, l'état des connaissances sur le sujet semble tout de même appuyer l'importance de l'impact de certains stressors hors travail sur la santé mentale des avocats (Hopkins et Gardner, 2012). Un rapport présenté au Barreau du Québec par Cadieux et Gladu-Martin (2016) a, d'ailleurs, permis d'éclaircir le rôle des différents facteurs hors travail qui pourraient engendrer du stress. Ce serait le cas du statut matrimonial et parental, en plus du conflit travail-vie personnelle/vie personnelle-travail (Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Gladu-Martin, 2016). Généralement, dû au nombre important d'heures travaillées chaque semaine (entre 50 et 90 heures par semaine pour la plupart), peu de temps est destiné à la famille et aux occupations personnelles (Carter, 2006; Hill, 1998). Le conflit travail-vie personnelle qui en découle peut ainsi être source de stress et de détresse psychologique, voire, de complications au sein du ménage (Kendall et Muenchberger, 2009; Sonnentag et Krueger, 2006; Vanagas *et al.*, 2004).

La prochaine section s'intéressera aux facteurs individuels susceptibles d'influencer le niveau de stress et de détresse psychologique des avocats.

2.6.4 Les facteurs individuels explicatifs du stress chez les avocats

La littérature présente plusieurs facteurs individuels pouvant contribuer à l'explication du stress et de la détresse psychologique chez les avocats. Cette section

portera donc sur des facteurs tels le genre, l'âge, l'expérience, les traits de personnalité (perfectionnisme et surengagement), ainsi que les conflits de valeurs.

2.6.4.1 Le genre. Les femmes qui pratiquent la profession d'avocate sont plus à risque de développer de la détresse psychologique et du stress dus au genre (Almeida et Kessler, 1998; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Piccinelli et Wilkinson, 2000). En effet, 57% des demandes d'aide faites au Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec (PAMBA), en 2006, venaient d'avocates nécessitant un soutien psychologique (PAMBA, 2006). Ce phénomène pourrait s'expliquer de deux façons particulières. D'abord, puisque les femmes auraient une plus grande facilité à exprimer et verbaliser leurs émotions, il leur serait plus facile de demander du soutien que les hommes, pour qui cette action est plus difficile (Garnefski *et al.*, 2004; Piccinelli et Wilkinson, 2000). Néanmoins, ce pourcentage de demandes pourrait aussi venir du fait que les femmes, en général, plus que les hommes, doivent jongler avec leurs responsabilités professionnelles et leurs rôles traditionnels, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur la conciliation travail-vie personnelle (Piccinelli et Wilkinson, 2000). Ainsi, trois fois plus de femmes que d'hommes pratiquant le droit seraient susceptibles de quitter le milieu légal afin de protéger leur intégrité et leur santé mentale, alors que cinq fois plus d'entre elles vont refuser ou abandonner un poste prestigieux, et ce, malgré un salaire à la baisse, pour les mêmes raisons (Hill, 1998).

2.6.4.2 L'âge. L'âge peut aussi agir à titre de facteur explicatif du stress chez les avocats. Selon les statistiques présentées par le PAMBA (2006), le groupe d'âge le plus à risque serait celui des 36-45 ans. Ceci viendrait du fait que ce groupe représente le plus haut taux de demandes reçues cette année-là, soit 39% des demandes (PAMBA, 2006). Cette situation serait due aux nombreux rôles et responsabilités, à savoir au plan professionnel, personnel et familial, qu'entretiennent, au quotidien, les individus de cet âge (Cadieux, 2012). Ainsi, les jeunes avocats seraient davantage susceptibles de vivre un haut niveau de stress et de détresse psychologique, entre autres, causé par la pression de devoir faire leurs preuves et d'acquérir leur propre clientèle (Ramos, 2012). À

l'opposée, l'étude de Ramos (2012), semble démontrer que les avocats de 55 ans seraient ceux ayant le plus haut niveau de bien-être dans la profession légale. En plus d'engendrer l'acquisition et le développement de nouvelles compétences et habiletés sur le plan professionnel et personnel, l'expérience accumulée favoriserait aussi la capacité d'adaptation aux différents stressseurs de l'environnement, de même que la diminution des symptômes d'anxiété chez l'avocat (Ramos, 2012).

2.6.4.3 L'expérience. Tel que précisé dans la section sur l'âge, le nombre d'années d'expérience pourrait influencer le niveau de stress et de détresse psychologique d'un avocat. En effet, les hommes ayant moins de deux années d'expérience seraient sujets à un fort sentiment d'anxiété, alors que ceux ayant plus de vingt années d'expérience ne souffriraient pas de ce symptôme de stress (Beck *et al.*, 1995). Ce sentiment d'anxiété viendrait de la perception qu'ont les jeunes avocats, de manquer d'expériences et de compétences afin de réaliser les tâches liées à leur emploi (Beck *et al.*, 1995; Ramos, 2012). Les avocats avec plus de vingt ans d'expérience, quant à eux, ressentiraient un niveau de bien-être plus important (Beck *et al.*, 1995; Ramos, 2012). Enfin, le nombre d'incidents de violence en milieu de travail serait beaucoup moins élevé pour les avocats ayant plus de 31 années d'expérience dans la profession d'avocat que ceux plus jeunes ou moins expérimentés (Brown et MacAlister, 2006).

2.6.4.4 Les traits de personnalité. L'état des connaissances sur les traits de personnalité semble supposer qu'il existerait une relation entre certains d'entre eux, et la détresse psychologique chez les avocats. Un trait de personnalité en particulier, « le perfectionnisme », pourrait être à l'origine de l'image du « bourreau de travail » que projettent souvent les avocats (Daicoff, 1997). Un individu perfectionniste, selon Carter (2006), et Daicoff (1997), mettrait l'emphasis sur les règles à suivre, l'ordre, l'organisation, la logique et l'analyse objective, en plus de considérer son travail terminé que lorsqu'il le jugerait parfait. Puisque le cadre professionnel dans lequel l'avocat travaille exige de lui qu'il arrive à jongler avec les dates limites, les appels téléphoniques, les engagements personnels, etc., ce dernier s'expose à un stress

important lié à sa charge de travail (Carter, 2006). Ce trait de personnalité, lorsque fortement présent chez l'avocat, pourrait engendrer de la détresse psychologique, de même que des difficultés dans les relations interpersonnelles et de l'abus de substances (alcool, tabac, drogues, etc.) (Daicoff, 1997). La vulnérabilité qui en ressort expose l'avocat à différents problèmes de santé, en plus d'augmenter les risques qu'il développe un haut niveau de stress au travail (Carter, 2006; Pfeiffer, 2007).

Bien que le perfectionnisme soit un des traits de personnalité majeurs qui puisse engendrer du stress et de la détresse psychologique chez les avocats, un autre concept, celui du « surengagement », semble démontrer un certain lien significatif avec ces variables. Alors que l'engagement au travail serait déjà à la base de certains problèmes personnels (Carter, 2006), le surengagement peut exacerber les risques de dépression et d'anxiété chez les avocats (Bergin et Jimmieson, 2013). Il est à noter que, bien qu'il ne soit pas directement question de « surengagement », un fort engagement au travail pourrait toutefois amoindrir le stress perçu, et par le fait même, le niveau de détresse psychologique des avocats (Hopkins et Garner, 2012). L'amplitude du surengagement dépendrait néanmoins d'un détail bien important : la rémunération. La rémunération est un acteur extrinsèque ayant un fort impact sur la motivation de l'employé (Deci et Ryan, 2000), de même que sur son niveau de stress (Bergin et Jimmieson, 2013). En effet, selon Bergin et Jimmieson (2013), un comportement de surengagement, récompensé par une forte rémunération, pourrait réduire les risques de développer du stress et de la détresse psychologique chez l'avocat. Dans le cas contraire, les conséquences opposées pourraient survenir (Bergin et Jimmieson, 2013).

2.6.4.5 Les conflits de valeurs. Dans le but de répondre aux différentes demandes de leurs clients, il peut arriver aux avocats de devoir poser des actions allant à l'encontre de leurs valeurs, ou du code de déontologie (Carter, 2006). En effet, les études de Daicoff (1997), et Krieger et Sheldon (2015), ont démontré que les valeurs personnelles des avocats sont souvent mises de côté aux dépens d'autres valeurs professionnelles telles la compétitivité; le gain de profits; répondre aux besoins des clients, et ce, peu

importe la demande; etc. De plus, bien que certaines valeurs soient prônées par le milieu légal (p. ex : l'honnêteté), ces dernières sont écartées, dans les entreprises, pour laisser place aux obligations fiduciaires, assurer la satisfaction des clients, et placer leurs besoins et intérêts avant tout, et ce, peu importe les coûts qui y sont rattachés (Ramos, 2012). Ces conflits de valeurs entre l'individu, les obligations du travail, la déontologie à suivre, et les demandes parfois excessives des clients, peuvent ainsi entraîner un sentiment de stress et de détresse psychologique, chez l'avocat, capables de diminuer le niveau de bien-être de ce dernier (Carter, 2006; Krieger et Sheldon, 2015). Enfin, il peut arriver que, suite à la réponse de leurs demandes, certains clients fassent tout de même une plainte déontologique contre l'avocat. Cette situation peut entraîner la persistance, voire l'augmentation, du niveau de stress chez ce dernier (Carter, 2006).

Un rapport présenté au Barreau du Québec par Cadieux et Gladu-Martin (2016), stipule que certaines compétences individuelles (le *self-leadership*, l'*assertiveness* (capacité à mettre ses limites et à dire non), le détachement psychologique (capacité à faire une coupure avec le travail) et le *coping* (capacité à faire face aux stressors présents dans l'environnement de l'individu), auraient un effet de protection sur la santé mentale des avocats membres du Barreau du Québec. Néanmoins, comme l'étude de Cadieux et Gladu-Martin (2016) était de nature qualitative, l'impact positif qu'auraient ces compétences demeure à valider empiriquement. La prochaine section présente la question de recherche dont fait l'objet ce mémoire.

2.7 Les questions de recherche

Ainsi, ce mémoire, qui s'insère dans la phase II du projet de recherche en association avec le Barreau du Québec (Cadieux *et al.*, 2019), a notamment pour objectif de répondre aux différents constats énoncés précédemment dans la présente section. Il permettra aussi de contribuer à l'avancement des connaissances, et ce, tout particulièrement en ce qui concerne l'impact de certaines compétences individuelles

(*self-leadership, coping, assertiveness*, détachement psychologique) sur la détresse psychologique. À cet égard, il semble pertinent de réitérer les deux principales questions de recherche ayant été dévoilées dans le chapitre 1 : « Est-ce que les compétences individuelles sont susceptibles de réduire significativement la détresse psychologique au travail chez les avocats québécois »? Si oui, « quelles compétences individuelles sont susceptibles de protéger la santé mentale des avocats membres du Barreau du Québec mais aussi, de modérer l'impact des facteurs organisationnels sur le niveau de détresse psychologique de ces derniers »? Ce mémoire a donc pour objectifs principaux d'identifier les compétences individuelles susceptibles de réduire significativement la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec, mais aussi de déterminer lesquelles, parmi celles-ci, peuvent modérer l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique de ces derniers. Répondre aux questions de recherche permettra aussi de déterminer les différents facteurs organisationnels, hors travaux et individuels qui ont une influence significative sur la détresse psychologique de ces professionnels. Le modèle qui permettra de répondre à ces questions de recherche est présenté ci-dessous à la section suivante.

2.8 Présentation du modèle conceptuel

Le modèle présenté ci-dessous (figure 8) est inspiré de deux (2) principaux modèles. Le premier est le modèle d'analyse générale de la santé mentale (Marchand, 2004), lui-même inspiré de l'approche « agent-structure » (Archer, 1995; Giddens, 1987) et des théories « micro-macro » en sociologie (Alexander, 1987; Ritzer, 1996). Le deuxième est le modèle théorique exploratoire, proposé par Gladu-Martin (2016), sur la détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec dont il a déjà été question précédemment.

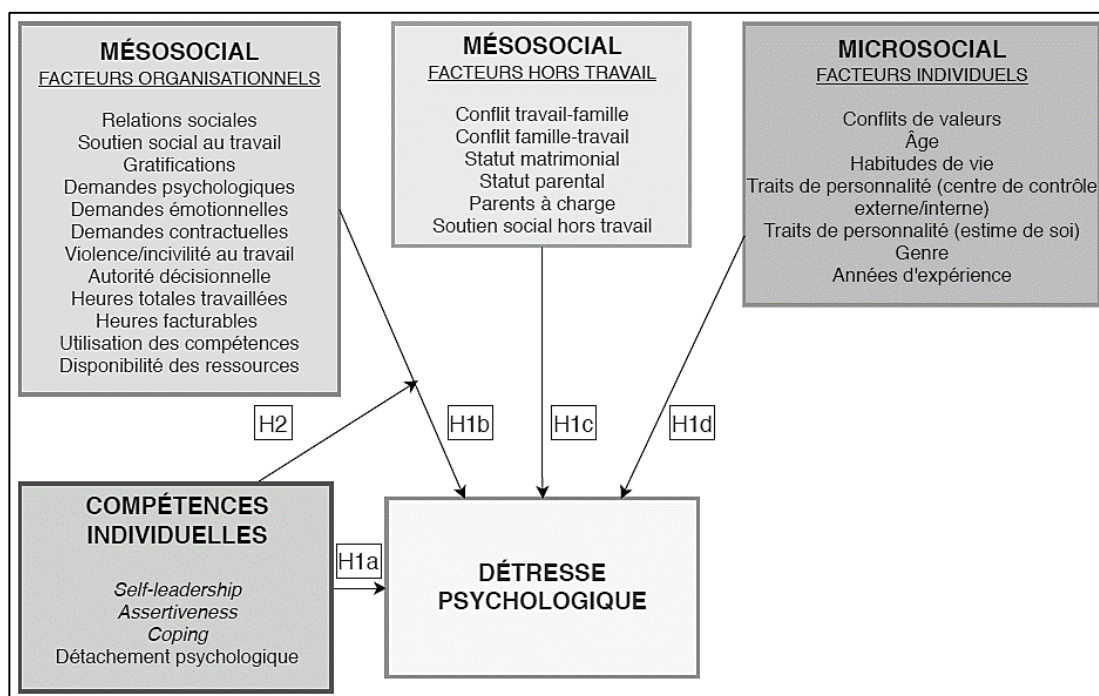


Figure 8. Modèle théorique exploratoire de l'influence des compétences individuelles et des facteurs organisationnels, hors travail et individuels sur la détresse psychologique des avocats du Québec.

Ce modèle se base sur les travaux de Marchand (2004), en reprenant deux des trois grandes catégories lui étant associées : mésosocial (facteurs organisationnels et familiaux) et microsocial (facteurs individuels). Bien que composé de facteurs pouvant engendrer une influence intéressante sur la détresse psychologique des avocats, le niveau macrosocial ne fut pas retenu dans le présent modèle. Ceci s'explique par l'intention du chercheur de mettre l'accent sur l'impact des facteurs sur lesquels l'avocat pourrait avoir une influence, ou qui le touchent plus particulièrement au quotidien (c.-à-d. les facteurs organisationnels, familiaux et individuels), mais aussi sur les compétences individuelles et leur rôle direct et modérateur sur la détresse psychologique. Ainsi, ce modèle cherche à valider empiriquement l'impact de certains facteurs organisationnels, familiaux et individuels, semi-inductifs issus de la phase I des travaux de Cadieux et Gladu-Martin (2016), et du modèle final de Gladu-Martin (2016), sur la détresse psychologique. Les différentes boîtes au sommet du modèle recensent ces facteurs de stress susceptibles d'influencer le niveau de détresse

psychologique des avocats, et sont classées selon différentes catégories issues du modèle sociologique développé par Marchand (2004), pour expliquer le développement ou l'aggravation de problèmes de santé mentale. Le présent modèle propose aussi, suite aux travaux de Cooper et Marshall (1976), Dolbier *et al.* (2001), Lazarus et Folkman (1984), Lee et Crocket (1994), et Sonnentag et Bayer (2005), que les compétences individuelles pourraient agir à titre de ressources qui sont susceptibles de réduire significativement la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec. Finalement, toujours selon ces mêmes études, il serait possible de supposer que les compétences individuelles recensées puissent avoir un effet modérateur sur l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique des avocats du Québec (Binnewies *et al.*, 2010; Cooper et Marshall, 1976; Dolbier *et al.*, 2001; Lazarus et Folkman, 1984; Lee et Crocket, 1994; Locke et Latham, 1990; Sonnentag, 2012; Tummers, 2017). Ceci reste toutefois à être validé. Ainsi, avant d'entreprendre l'explication des différentes hypothèses du modèle, il importe de préciser que les relations induites dans le modèle excluent le stress, en tant que variable, en évaluant leur impact plutôt sur la détresse psychologique elle-même. Ce choix méthodologique s'explique principalement par l'état des connaissances et plus particulièrement par la théorie transactionnelle du stress (Lazarus et Folkman, 1984) qui permet de comprendre la détresse psychologique comme le fruit du stress découlant d'une transaction entre l'individu et son environnement. Cette relation est donc sous-entendue sans être directement mesurée dans le présent modèle.

Il importe à présent de présenter les trois principales hypothèses découlant de ce modèle.

H1 : Les compétences individuelles (*assertiveness*, détachement psychologique, *coping* et *self-leadership*) (1a), les facteurs organisationnels (1b), hors travail (1c) et individuels (1d) ont un impact direct sur le niveau de détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec.

L'engouement dans la littérature pour le sujet de la détresse psychologique semble s'être bien développé au fil des dernières décennies. Il n'y a qu'à nommer Karasek et Theorell (1990), Siegrist (1996), Demerouti *et al.* (2001), Marchand (2004), Cadieux (2012), etc. Une partie de ce développement des acquis s'est d'ailleurs concentré sur l'influence positive de certaines compétences individuelles sur le stress et la détresse psychologique des travailleurs (Cooper et Marshall, 1976; Michie, 2002). En effet, les recherches de Lee et Crocket (1994) sur l'*assertiveness* semblent converger vers cette hypothèse. Il en serait de même pour les stratégies de *coping*, alors que Cooper et Marshall (1976), les considèrent comme l'une des compétences les plus susceptibles d'influencer le niveau de stress, et par le fait même, celui de la détresse psychologique des individus (hypothèse 1a). Ces résultats sont comparables à ceux de Dolbier *et al.* (2001), et Sonnentag et Bayer (2005), qui, respectivement pour le *self-leadership* et le détachement psychologique, sont arrivés à des conclusions similaires (hypothèse 1a). Malgré ces recherches, aucune étude quantitative ne fut menée auprès des avocats afin de vérifier l'étendue de cet impact sur ces derniers. Il est aussi à noter que les recherches actuelles se concentrent sur l'étude d'une compétence à la fois, plutôt que d'évaluer l'impact direct de plusieurs d'entre elles de manière simultanée (Alberti et Emmons, 1986; Ames et Flynn, 2007; Hülshager, Feinholdt et Nübold, 2015; Lazarus et Folkman, 1984; Manz et Neck, 2004; Sonnentag, 2012; Sonnentag, Arbeus, Mahn et Fritz, 2014). De plus, ces mêmes études ne semblent pas considérer l'impact des stressors issus des différentes sphères de la vie de l'individu, en ne se concentrant que sur l'une ou l'autre d'entre elles à la fois (Ames et Flynn, 2007; Hülshager *et al.*, 2015; Lazarus et Folkman, 1984; Manz et Neck, 2004; Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2006b; Sonnentag *et al.*, 2014).

En ce qui a trait aux facteurs mésosociaux, ceux-ci se divisent en deux catégories de facteurs : organisationnels (hypothèse 1b) et hors travail (hypothèse 1c), qui peuvent expliquer une certaine partie de la hausse du niveau de stress et de détresse psychologique chez les avocats. Des éléments comme les demandes émotionnelles (Carter, 2006), les demandes contractuelles (Beck *et al.*, 1995; Carter, 2006; Krieger et

Sheldon, 2015), les demandes psychologiques (Bourbonnais *et al.*, 1998; Maslach *et al.*, 2001; Parent-Lamarche, 2008), les comportements de violence et d'incivilité au travail (Brown et MacAlister, 2006; Joudrey et Wallace, 2009), les relations sociales en milieu de travail (McCann *et al.*, 1997; Ramos, 2012), le soutien social au travail (Johnson et Hall, 1988; Karasek et Theorell, 1990), l'autorité décisionnelle (De Jonge *et al.*, 2000b; Kuper et Marmot, 2003), les gratifications (Marchand, 2004), les heures travaillées (Cadieux et Marchand, 2015; Marchand *et al.*, 2005b), les heures facturables (Daicoff, 1997; Gleixner et Aucoin, 2015), l'utilisation des compétences (Parent-Lamarche, 2008) et la disponibilité des ressources (Demerouti *et al.*, 2001), s'exposent comme des facteurs organisationnels susceptibles d'engendrer une hausse de la détresse psychologique chez les avocats (hypothèse 1b).

Du côté des facteurs hors travail, des construits tel que le statut matrimonial (Marchand *et al.*, 2005b; Ross *et al.*, 1990), le statut parental (Cadieux, 2012) et le soutien social hors travail (Bourbonnais *et al.*, 1996) seraient susceptibles d'avoir un impact (négatif ou positif) sur le niveau de détresse psychologique des avocats. Bien qu'ils soient peu étudiés dans la littérature, certains facteurs hors travail peuvent aussi avoir des répercussions sur le niveau de stress des avocats. C'est, entre autres, le cas du conflit travail-famille et famille-travail (Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Gladu-Martin, 2016; Hill, 1998), dont le lien significatif avec la détresse psychologique chez les avocats a été reconnu (hypothèse 1c).

De son côté, le niveau microsocial est constitué de divers facteurs individuels, tous considérés par la littérature sur le sujet, comme étant susceptibles de mener à une augmentation du niveau de détresse psychologique chez les avocats (hypothèse 1d). En effet, il existerait un lien entre différents facteurs individuels tel le genre, ou tout particulièrement, le fait d'être une femme dans la profession (Almeida et Kessler, 1998; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Piccinelli et Wilkinson, 2000); l'âge (Cadieux, 2012; Ramos, 2012); le nombre d'années d'expérience (Beck *et al.*, 1995; Ramos, 2012); les conflits de valeurs (Carter, 2006; Daicoff, 1997; Krieger et Sheldon, 2015; Ramos,

2012); les habitudes de vie (Ross *et al.*, 1990); et différents traits de personnalité comme l'estime de soi (Mäkikangas et Kinnunen, 2003), ou le centre de contrôle interne/externe (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Muhonen et Torkelson, 2004; Pearlin et Schooler, 1978), et la hausse de la détresse psychologique chez les avocats.

H2 : Les compétences individuelles (c.-à-d. le détachement psychologique, les stratégies de *coping*, le *self-leadership* et l'*assertiveness*) modèrent l'impact des facteurs organisationnels sur le niveau de détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec.

Des études actuelles tendraient à démontrer que certaines compétences individuelles pourraient modérer l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique. En effet, des auteurs tels Binnewies *et al.* (2010), Moreno-Jiménez *et al.* (2009), Rothbard et Wilk (2011), Sonnentag (2012), et Sonnentag et Bayer (2005), ont démontré que le détachement psychologique pourrait influencer positivement la performance, le bien-être psychologique au travail et les relations sociales négatives au travail (p. ex. : lorsqu'un individu est victime d'intimidation ou d'incivilité au travail). Ainsi, le détachement psychologique influencerait la capacité de l'individu à répondre aux demandes de l'emploi par le biais d'une augmentation de la performance au travail, ce qui aurait pour effet d'entraîner une diminution de la détresse (Binnewies *et al.*, 2010; Moreno-Jiménez *et al.*, 2009; Sonnentag, 2012). Il en est de même pour l'*assertiveness*, qui aurait un effet modérateur sur le niveau de stress des individus par l'entremise de son influence positive sur l'efficacité au travail et sur les relations interpersonnelles dans le milieu (Lee et Crocket, 1994); le développement des compétences de communication (Hargie et Dickson, 2004) et les compétences de leadership (Milstead, 1996). Peu d'études se sont intéressées à l'impact des stratégies de *coping* sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs. Toutefois, des études comme celles de Cooper et Marshall (1976), ou encore Michie (2002), ont permis de déterminer que les stratégies de *coping*, ou « capacité d'adaptation », pouvaient influencer la performance au travail (capacité à répondre aux demandes de

l'emploi), et ainsi modérer le niveau de stress et de détresse psychologique des travailleurs. La compétence individuelle du *self-leadership*, quant à elle, influencerait aussi la diminution du niveau de stress et de détresse psychologique chez l'individu (Dolbier *et al.*, 2001). Cette réaction serait due à l'influence positive du *self-leadership* sur l'efficacité personnelle (Manz et Neck, 2004; Neck et Houghton, 2006), ainsi que sur le niveau de performance au travail de ce dernier (Locke et Latham, 1990). Enfin, bien qu'il fût démontré que ces différentes compétences individuelles seraient susceptibles de protéger la santé mentale des travailleurs contre l'impact négatif de ces facteurs mésosociaux et microsociaux, ces dernières n'ont toutefois jamais fait l'objet d'une recherche auprès de la population étudiée dans le présent mémoire. Notons également que les études actuelles s'intéressent normalement à une seule de ces compétences à la fois (Ames et Flynn, 2007; Hülshager *et al.*, 2015; Lazarus et Folkman, 1984; Manz et Neck, 2004; Sonnentag *et al.*, 2014). Cette étude permettra donc d'apprécier l'effet simultané direct, ou modérateur, de la somme de ces compétences individuelles, tout en considérant divers facteurs, sur la détresse psychologique. Bien que certaines études aient pu étudier l'effet modérateur des compétences (Sonnentag et Fritz, 2007), ou l'apport simultané de plus d'une d'entre elles (Houghton *et al.*, 2011), aucune ne s'est encore intéressée aux relations directes et modératrices de ces compétences sur l'ensemble des facteurs issus de diverses sphères de la vie de l'individu. De son côté, le chapitre suivant portera sur la méthodologie utilisée afin de répondre aux questions de recherche développées, mais aussi afin de réaliser les objectifs fixés dans ce mémoire.

TROISIÈME CHAPITRE

LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Ce troisième chapitre présente la démarche méthodologique mise en place afin de répondre à l'objectif principal de ce mémoire. Rappelons que ce dernier vise à identifier les compétences individuelles, parmi : le détachement psychologique; le *coping*; l'*assertiveness*; et le *self-leadership*, qui sont susceptibles de réduire significativement la détresse psychologique chez les avocats, de même que celles pouvant modérer l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse de ces derniers.

Dans le but de répondre à l'objectif de départ de cette étude, le présent mémoire aura recours à une approche quantitative. Il est à noter que ce mémoire s'inscrit dans la deuxième phase d'un projet de recherche effectué en collaboration avec le Barreau du Québec. Un rapport remis au Barreau du Québec en 2016 faisait état des différents résultats récoltés lors de la phase I (Cadieux et Gladu-Martin, 2016). La première phase eut recours à une approche qualitative qui permis, grâce à vingt-deux entrevues auprès d'avocats du Québec, de recenser différents facteurs susceptibles d'expliquer une hausse de la détresse psychologique chez ces participants. Les données secondaires utilisées aux fins des analyses de ce mémoire sont tirées d'un projet de recherche en association avec le Barreau du Québec (Cadieux *et al.*, 2019). La méthodologie quantitative utilisée à la phase II, dans laquelle s'inscrit ce mémoire permettra donc de valider l'importance de différents facteurs organisationnels, familiaux et individuels répertoriés dans la compréhension du phénomène de la détresse psychologique au travail chez les avocats. Les prochaines sections proposent une explication du devis de recherche, de la population à l'étude, des données, des mesures, des statistiques descriptives, ainsi que des analyses qui seront performed.

3.1 Source des données

Les prochaines sections abordent différents éléments en lien avec la source des données tels le devis de recherche utilisé, la population à l'étude et les données.

3.1.1 *Le devis de recherche*

Les données utilisées aux fins des analyses de ce mémoire sont tirées d'un projet de recherche réalisé en partenariat avec le Barreau du Québec (Cadieux *et al.*, 2019) et dont le questionnaire utilise un devis de recherche transversal, où les réponses des participants ne sont mesurées qu'à un seul moment dans le temps. La transversalité du devis est une faiblesse, puisque les causes et effets sont mesurées en même temps, il devient donc difficile de vérifier la bidirectionnalité et l'évolution de certaines relations. Toutefois, cette faiblesse pourra être renversée, en partie, par la présence d'un fort échantillon.

3.1.2 *La population à l'étude*

En date du dernier rapport publié par le Barreau du Québec sur leurs membres, le « Barreau-Mètre » (Barreau du Québec, 2015), ce sont 25 095 avocats et avocates qui pratiquent le droit au Québec. La population à l'étude est donc formée de 12 648 femmes, et de 12 447 hommes pratiquant le droit (Barreau du Québec, 2015). Il n'existe aucun critère d'inclusion spécifique dans cette étude. Toutefois, il est à noter que sont exclus de la population à l'étude : les étudiants à l'école du Barreau, les avocats en congé parental ou de maladie, les avocats sans emploi, les avocats ne pratiquant pas le droit (exemption sous l'article 128 de la loi sur le Barreau), et les avocats maintenant à la retraite. L'âge moyen de la population est de 45 ans (49 ans pour les hommes, et 41 ans pour les femmes), et la moyenne d'années de pratique se situe autour de 18 ans (21 ans pour les hommes et 14 ans pour les femmes) (Barreau du Québec, 2015). Ces quelque 25 095 avocats sont répartis sur l'ensemble du territoire de la province de

Québec. Malgré tout, 55% d'entre eux sont établis sur l'île de Montréal et 16% dans la ville de Québec, alors que les 29% restant sont répartis en région, là où se trouve plus de 64% de la population québécoise (Barreau du Québec, 2015).

3.1.3 Les données

Les données présentées ici proviennent de la phase II d'une enquête portant sur les déterminants de la santé chez les avocats québécois effectuée en septembre 2018. La collecte de données a été effectuée via un questionnaire autoadministré en ligne grâce à la plateforme Survey Monkey. Ce questionnaire était constitué d'échelles existantes déjà validées en français, de certaines échelles traduites dans la langue française ou adaptées au contexte du projet, et de nouvelles échelles créées pour répondre aux besoins des objectifs poursuivis par cette recherche. Il importe de mentionner, en amont, que toutes les échelles ayant été traduites, adaptées, ou créées, ont fait l'objet d'un processus de validation complète, incluant des analyses factorielles exploratoires (AFE) avec le logiciel SPSS, et confirmatoires (AFC) réalisées avec AMOS. Afin d'alléger le texte du présent mémoire, le processus complet de validation n'est pas présenté ici mais les coefficients de validité interne (alphas de Cronbach), pour chacune des échelles retenues, seront présentés. Compte tenu des variables retenues, l'échantillon final pour le présent mémoire est de 814 participants.

3.2 Mesures

Les sous-sections suivantes présentent les différentes mesures utilisées dans le but d'évaluer les variables retenues dans ce mémoire. Il est à noter qu'une majorité des variables furent mesurées à l'aide d'échelles de type Likert en 8 points. C'est le cas, notamment, de la détresse psychologique qui, bien que traditionnellement mesurée à l'aide d'une échelle de type Likert en 5 points, fut évaluée, dans le questionnaire développé par Cadieux *et al.* (2019), à l'aide d'une échelle en 8 points. Ce choix résulte du fait que les échelles plus longues n'affectent nullement la validité d'un instrument

(Matell et Jacoby, 1971), tout en permettant d'établir un portrait beaucoup plus précis (DeVellis, 1991).

3.2.1 La détresse psychologique

Variable dépendante mesurée à l'aide des 6 items de l'échelle de détresse psychologique de Kessler (K6) (Kessler *et al.*, 2002). Un exemple d'item est : « veuillez indiquer à quelle fréquence au cours des 30 derniers jours...vous êtes-vous senti(e) nerveux(se)? ». Les participants répondent sur une échelle de Likert en 8 points (0 = « *jamais* »; 7 = « *toujours* »). L'alpha de Cronbach global est de 0,903.

3.2.2 Les compétences individuelles

Les différentes compétences individuelles (*assertiveness*, *self-leadership*, *coping* et détachement psychologique), dont il fut question au deuxième chapitre, seront évaluées grâce à quatre échelles de mesure dans le questionnaire. Ces échelles sont présentées dans le tableau 1.

Tableau 1

Mesures concernant les compétences individuelles

Variables	Mesures
Affirmation de soi <i>(assertiveness)</i>	Adaptation de l'échelle de McLachlan et Walderman (1976). Échelle réflexive de 5 items sur une échelle en 8 points de type Likert : allant de 1 « dans une très faible mesure », à 8 « dans une très grande mesure ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils s'engagent dans divers comportements, que ce soit au travail ou à l'extérieur du travail : « je trouve difficile d'exprimer mon désaccord avec une autre personne même quand je le veux »; « je trouve difficile de me défendre quand on me critique injustement », etc. La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 5 à 40. Les items ont été recodés afin que 1 = « dans une très grande mesure » et 8 = « dans une très faible mesure », de façon à ce que plus la cote est élevée, plus le participant semble apte à faire preuve d'affirmation de soi (<i>assertiveness</i>). L'alpha global de cette échelle est de 0,797.

Tableau 1 (suite et fin)	
Variables	Mesures
Détachement psychologique	Adaptation de l'échelle de Sonnentag et Fritz (2007). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle en 8 points de type Likert : allant de 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les énoncés présentés (p. ex. : « quand je rentre à la maison, j'oublie le travail »). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant semble faire preuve de détachement psychologique dans son quotidien. L'alpha global est de 0,919.
<i>Self-leadership</i>	Adaptation du <i>Self-Leadership Questionnaire</i> (ASLQ) de Houghton et Neck (2002). Échelle multidimensionnelle réflexive à 3 dimensions (9 items). Utilise une échelle en 8 points de type Likert : allant de 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les énoncés présentés. La somme des scores de chaque item détermine un score global par dimension allant de 3 à 24. Plus le résultat global est élevé, et plus le participant semble faire preuve de <i>self-leadership</i> . L'alpha global est de 0,803.
<i>Coping</i>	Adaptation du <i>Brief Resilient Coping Scale</i> (BRCS) de Sinclair et Wallston (2004). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle en 8 points de type Likert : allant de 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les affirmations proposées (p. ex. : « je crois que je peux grandir de manière positive en faisant face à des situations difficiles »). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant semble posséder la compétence du <i>coping</i> . L'alpha global est de 0,705.

3.2.3 Les facteurs mésosociaux organisationnels et hors travail

Tel que présenté dans le modèle conceptuel du chapitre précédent (figure 7), le niveau mésosocial se divise en deux catégories : les facteurs organisationnels et les facteurs hors travail. Chaque catégorie comprend des construits dont l'impact sur le

niveau de détresse psychologique est mesuré par des variables qui sont respectivement répertoriées dans les tableaux 2 et 3.

Tableau 2

Mesures concernant les facteurs organisationnels mésosociaux

Variables	Mesures
Relations sociales	Échelles adaptées de COPSOQ « <i>social community at work</i> », validées en français par Dupret, Bocéréan, Teherani, et Feltrin (2012). Mesuré via 4 échelles : relations avec les collègues (3 items, $\alpha = 0,763$); relations avec les supérieurs (3 items, $\alpha = 0,842$); relations avec les clients (3 items, $\alpha = 0,710$); et relations avec les juges (binaire : 0 = « pas de contacts avec les juges »; 1 = « contacts avec les juges »). Utilise une échelle en 8 points de type Likert allant de : 1 « jamais », à 8 « toujours ». Les participants doivent indiquer la modalité de réponse qui correspond le mieux avec ce qu'ils vivent au travail pour chaque énoncé présenté (p. ex. : « j'entretiens généralement des relations harmonieuses avec mes confrères/consoeurs », etc.). Pour les variables « relations avec les collègues », « relations avec les superviseurs » et « relations avec les clients », la somme des scores de chaque item détermine un score global par dimension allant de 3 à 24. Plus le résultat global est élevé, et plus le participant semble considérer ces différentes relations sociales au travail comme positives.
Soutien social au travail	Échelles adaptées de la validation française du COPSOQ de Dupret <i>et al.</i> (2012). 2 échelles : soutien social des collègues (3 items, $\alpha = 0,846$); et soutien social du supérieur (3 items, $\alpha = 0,900$). Utilisent une échelle à 8 points de type Likert allant de : 0 « jamais », à 7 « toujours ». Le participant doit indiquer à quelle fréquence il reçoit le soutien des collègues et du supérieur (p. ex. : « vous recevez de l'aide et du soutien de vos confrères/consoeurs ? »; « votre supérieur(e) hiérarchique souligne la qualité de votre travail? », etc.). Pour chacune de ces deux échelles, la somme des scores de chaque item détermine un score global par dimension allant de 0 à 21. Plus le résultat pour chaque dimension est élevé, et plus le participant reçoit du soutien social au travail de ces collègues et/ou de son supérieur.

Tableau 2 (suite)	
Variables	Mesures
Utilisation des compétences	Nouvelle échelle réflexive adaptée de l'échelle de Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers et Amick (1998) par Cadieux <i>et al.</i> (2019). Échelle à 4 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les énoncés présentés (p. ex. : « mon travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 4 à 32. Plus le résultat est élevé, et plus le participant semble faire l'acquisition, ou l'utilisation de nouvelles compétences. L'alpha global suivant la validation est de 0,886.
Manque de ressources au travail	Nouvelle échelle réflexive créée pour ce projet par Cadieux <i>et al.</i> (2019). Échelle à 3 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les énoncés présentés (p. ex. : « il m'arrive très souvent de manquer de ressources (humaines, matérielles, financières, temps, etc. », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant semble manquer de ressources nécessaires pour effectuer son travail. L'alpha global suivant la validation est de 0,827.
Gratifications (reconnaissance)	Adaptation de la validation française du COPSOQ (concepts de reconnaissance) de Dupret <i>et al.</i> (2012). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle en 8 points de type Likert allant de : 1 « dans une très faible mesure », à 8 « dans une très grande mesure ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils considèrent les affirmations présentées comme étant correctes (p. ex. : « mon travail est reconnu et apprécié », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant dispose de reconnaissance dans le cadre de son travail. L'alpha global est de 0,939.

Tableau 2 (suite)	
Variables	Mesures
Gratifications (insécurité d'emploi)	Adaptation de la validation française du COPSOQ (concept d'insécurité professionnelle) de Dupret <i>et al.</i> (2012). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle en 8 points de type Likert allant de : 1 « dans une très faible mesure », à 8 « dans une très grande mesure ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils considèrent les affirmations présentées comme étant correctes (p. ex. : « je crains pour ma sécurité d'emploi dans mon poste actuel », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant vit de l'insécurité d'emploi. L'alpha global est de 0,850.
Gratifications (salaire)	Adaptation de l'échelle de justice rémunérationnelle de Colquitt (2001). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle en 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « ma rémunération reflète l'effort que je mets dans mon travail », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant considère la rémunération qu'il reçoit comme représentative de son travail. Suite au prétest, l'alpha est de 0,963.
Gratifications (opportunités de carrière)	Traduction libre de l'échelle de Price et Mueller (1986). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle en 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « je peux progresser rapidement dans cette organisation », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant considère son environnement de travail comme propice aux opportunités de carrière. Suite au prétest, l'alpha est de 0,956.

Tableau 2 (suite)		
Variables		Mesures
Violence/incivilité au travail		Adaptation de l'échelle WIS de Cortina, Magley, Williams et Langhout (2001). Échelle réflexive catégorielle de type dichotomique (0 = « non », et 1 = « oui »). Le participant doit indiquer si oui ou non il a été victime de comportement d'incivilité ou de violence au travail au cours des cinq dernières années.
Autorité décisionnelle		Adaptation de deux items du <i>Job Content Questionnaire</i> « decision authority » de Karasek <i>et al.</i> (1998). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « je suis libre de décider de ma façon de travailler », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant considère avoir de l'autorité décisionnelle dans le cadre de son emploi. L'alpha global est de 0,896.
Demandes	Émotionnelles	Adaptation du COPSOQ de Dupret <i>et al.</i> (2012). Échelle réflexive de 3 items (questions) mesurés sur une échelle en 8 points de type Likert allant de : 1 « jamais », à 8 « toujours ». La somme des réponses obtenues indique un score entre 3 et 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant considère que son travail le place dans des situations déstabilisantes sur le plan émotionnel. L'alpha global est de 0,899.
	Psychologiques	<u>Surcharge quantitative</u> : Adaptation de l'échelle de Caplan, Cobb et French (1975). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « j'ai souvent l'impression de travailler dans une urgence », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant considère que son emploi actuel entraîne

		<p>une surcharge quantitative et des demandes psychologiques. L'alpha global est de 0,956</p> <p><u>Surcharge qualitative</u> : Adaptation du COPSQ (relatif aux demandes cognitives) de Dupret <i>et al.</i> (2012). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « jamais », à 8 « toujours ». Les participants doivent indiquer la fréquence à laquelle certains événements, dans le milieu de travail, arrivent (p. ex. : « votre travail vous oblige à vous souvenir de beaucoup de choses? », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant considère que son emploi actuel entraîne une surcharge qualitative et donc des demandes psychologiques. L'alpha global est de 0,872.</p>
	Contractuelles (heures de travail)	Échelle catégorielle de type dichotomique (0 = « moins de 50 heures par semaine », 1 = « 50 heures ou plus par semaine »).
Demandes (suite et fins)	Contractuelle (exigences liées à la performance)	Nouvelle échelle de 3 items créée pour le questionnaire par Cadieux <i>et al.</i> (2019). Utilise une échelle de Likert en 8 points allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Le participant doit indiquer dans quelle mesure il est en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : j'ai de la difficulté à atteindre les objectifs de rendement qui me sont imposés », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus la perception des exigences liées à la performance est élevée. Après validation finale de l'échelle, l'alpha global est de 0,916.
	Contractuelles (Modèle d'heures facturables)	Échelle catégorielle de type dichotomique (0 = « non » et 1 = « oui »). Les individus classés dans la catégorie « 0 = « non » » sont ceux n'ayant pas d'objectif d'heures facturable à atteindre. Inversement, ceux classés dans « 1 = « oui » » sont ceux ayant des objectifs d'heures facturables à atteindre.

Tableau 3

Mesures concernant les facteurs hors travail mésosociaux

Variables	Mesures	
Statut matrimonial	Variable catégorielle binaire à 2 modalités de réponses dichotomiques (0 = « en couple », 1 = « célibataire »). Les participants doivent indiquer leur état matrimonial actuel.	
Statut parental	Enfant(s) à charge	Variable catégorielle binaire à 2 modalités de réponse dichotomiques (0 = « non », 1 = « oui »). Les participants indiquent s'ils ont des enfants à charge.
	Parent(s) à charge	Variable catégorielle binaire à 2 modalités de réponse dichotomiques (0 = « non », 1 = « oui »). Les participants indiquent s'ils ont des parents à charge.
Soutien social hors travail	Échelle adaptée du <i>Scale of Perceived Social Support</i> de Zimet, Dahlem, Zimet et Farley (1988). Échelle multidimensionnelle réflexive incluant 3 dimensions (10 items). Les items sont mesurés une échelle en 8 points de type Likert, recodées de : 0 « jamais », à 7 « toujours ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils ont accès aux différents types de soutiens proposés (p. ex. : « je peux parler de mes problèmes avec mes amis »). La somme des scores de chaque item détermine un score global entre 0 et 49. Plus le résultat global est élevé, et plus le participant semble pouvoir compter sur différents types de soutien social hors travail. Après validation, l'alpha global est de 0,914.	
Conflit travail-famille	Adaptation du COPSOQ (conflit travail-famille) de Dupret <i>et al.</i> (2012). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « mon travail prend tant de temps que cela a un effet négatif sur ma vie privée »). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le conflit travail-famille est élevé. Suite au prétest, l'alpha est de 0,893.	
Conflit famille-travail	Adaptation du COPSOQ (conflit famille-travail) de Dupret <i>et al.</i> (2012). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils sont en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « ma vie privée se répercute sur mon travail »). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le résultat est élevé, et plus le participant considère que sa vie privée affecte la qualité de son emploi actuel. L'alpha global est de 0,897.	

3.2.4 Les facteurs microsociaux individuels

Le modèle conceptuel expliqué au deuxième chapitre faisait aussi état de différents facteurs individuels de niveau microsocial, susceptibles d'affecter le niveau de détresse psychologique des avocats du Québec. Les construits permettant de mesurer l'impact de ces variables indépendantes (facteurs de stress) sur la variable dépendante (détresse psychologique) sont présentés dans le tableau 4.

Tableau 4
Mesures concernant les facteurs individuels microsociaux

Variables	Mesures
Âge	Variable continue. Les participants indiquent leur âge.
Genre	Variable catégorielle de type dichotomique à deux modalités de réponse (0 = « homme » et 1 = « femme »).
Cohérence des valeurs	Adaptation et traduction de l'échelle de conflits de valeurs du <i>Areas of Worklife Survey</i> (AWLS) de Leiter et Maslach (2000). Échelle réflexive à 3 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Le participant doit indiquer dans quelle mesure il est en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « mes valeurs coïncident avec celles du milieu où je travaille »). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 3 à 24. Plus le score est élevé et plus les valeurs de l'individu sont cohérentes avec celles de son milieu de travail. L'alpha global après validation de l'échelle est de 0,804.
Traits de personnalité (estime de soi)	Adaptation de l'échelle de Rosenberg (1979), validée en français par Vallières et Vallerand (1990). Échelle réflexive à 10 items sur une échelle à 8 points de type Likert allant de : 1 « totalement en désaccord », à 8 « totalement en accord ». Le participant doit indiquer dans quelle mesure il est en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « dans l'ensemble, je suis satisfait(e) de moi », « je suis capable de faire les choses aussi bien que la majorité des gens », etc.). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 10 à 80. Plus le score est élevé et plus forte est l'estime de soi du participant. L'alpha global est de 0,883.

Tableau 4 (suite et fin)	
Variables	Mesures
Traits de personnalité (centre de contrôle)	Adaptation de l'échelle de Pearlin et Schooler (1978) traduite en français par Parent-Lamarche et Marchand (2010). Échelle réflexive à 5 items sur une échelle en 8 points de type Likert allant de : 0 « totalement en désaccord », à 7 « totalement en accord ». Le participant doit indiquer dans quelle mesure il est en accord ou en désaccord avec les affirmations présentées (p. ex. : « j'ai peu de contrôle sur ce qui m'arrive »; « je trouve parfois que je me fais malmener dans la vie »). La somme des scores de chaque item détermine un score global allant de 0 à 35. Plus le résultat est élevé, et plus l'individu a un centre de contrôle externe. L'alpha global est de 0,854.
Habitudes de vie (alcool)	Variable continue tirée de l'ENSP (enquête nationale sur la santé des populations) (Brisson et Larocque, 2001). Nombre de verres d'alcool (bière, vin ou autre) consommez chaque semaine par le participant.
Habitudes de vie (tabac)	Deux questions tirées de l'ENSP (Brisson et Larocque, 2001). La première est une variable catégorielle de type dichotomique (0 = « non », 1 = « oui »). Le participant doit indiquer s'il est fumeur ou non. La deuxième question ne s'adresse qu'aux participants ayant répondu oui à la première. Il s'agit d'une variable continue où les participants fumeurs doivent indiquer le nombre de cigarettes qu'ils fument par jour.
Habitudes de vie (drogues)	Variable catégorielle de type dichotomique (0 = « non », 1 = « oui ») tirée de l'ENSP (Brisson et Larocque, 2001). Les participants doivent indiquer au cours des 12 derniers mois s'ils ont consommé des drogues sans prescription ou ordonnance (incluant le cannabis).
Habitudes de vie (sommeil)	Variable continue tirée de l'ENSP (Brisson et Larocque, 2001). Les participants indiquent leur nombre d'heures de sommeil moyen, par nuit, depuis les trois derniers mois.
Années d'expérience	Variable catégorielle de type dichotomique (0 = « 10 années d'expérience ou moins »; 1 = « plus de 10 années d'expérience »).

3.3. Statistiques descriptives de l'échantillon

Le tableau 5 présente les statistiques descriptives de la population. Le total des répondants est de 2701 avocats du Québec. La pondération de la population ayant rempli le questionnaire selon les critères d'exclusion mentionnés ci-dessus a permis de

déterminer que 814 participants ont pratiqué le droit dans les 30 derniers jours et répondu à l'ensemble des variables du questionnaire visées dans ce mémoire. Ponctuellement, il est possible d'estimer la proportion d'hommes ayant répondu au questionnaire à 28,13% (N=229) et de femmes, à 71,87% (N=585). La moyenne d'âge des répondants est estimée à environ 37 ans. En se basant sur l'échantillon de répondants, la proportion d'avocats du Québec, travaillant plus de 50 heures par semaine, s'établit à 36,12% (N=294). Il est possible d'estimer que 54,19% (N=439) des répondants ont plus de dix années d'expérience. La proportion de répondants célibataires s'établit à 19,90% (N=162), et en couple à 80,10% (N=652). Finalement, 16,22% (N=132) avocats du Québec ayant répondu au questionnaire ont admis avoir consommé de la drogue au cours des 12 derniers mois, incluant du cannabis.

Tableau 5
Statistiques descriptives de l'échantillon

Variable	Pourcentage	Nombre de répondants
Sexe		
Hommes	28,13%	229
Femmes	71,87%	585
Nb d'heures travaillées/ semaine		
Plus de 50 heures	36,12%	294
Moins de 50 heures	63,88%	1108
Nb d'années d'expérience		
Plus de 10 années	54,91%	447
Moins de 10 années	45,09%	367
Statut matrimonial		
Célibataire	19,90%	162
En couple	80,10%	652

Tableau 5 (suite et fin)		
Variable	Pourcentage	Nombre de répondants
Consommation de drogue au cours des 12 derniers mois		
Oui	16,22%	132
Non	83,78%	682
Total pondéré des répondants :		814

3.4. Stratégies d'analyses

La prochaine section s'intéresse aux diverses analyses qui seront effectuées afin de répondre aux hypothèses présentées au deuxième chapitre.

3.4.1 Régressions multiples hiérarchiques

Afin de vérifier l'hypothèse 1 de ce mémoire et ainsi, déterminer l'impact direct des compétences individuelles (1a), des facteurs de stress organisationnels (1b), hors travail (1c) et individuels (1d) sur la détresse psychologique, des analyses de régressions multiples hiérarchiques ont été effectuées. Ces analyses ont pour but de vérifier l'impact des variables indépendantes (méso, micro et compétences) sur la variable dépendante (la détresse psychologique au travail). Cette analyse se dit « multiple » lorsque, comme dans la présente situation, le modèle est composé de plus d'une variable indépendante. Aussi, le type de régression retenu est hiérarchique, ce qui signifie que les variables sont entrées en blocs dans l'analyse. Le modèle 1 vérifiera l'impact des compétences individuelles sur la détresse psychologique. Le modèle 2 vérifiera l'impact des compétences individuelles et des facteurs mésosociaux organisationnels sur la détresse psychologique. Le modèle 3 vérifiera l'impact des compétences individuelles et des deux catégories de facteurs mésosociaux (organisationnels et hors travail) sur la détresse psychologique. Le modèle 4 vérifiera l'impact des compétences individuelles, des facteurs mésosociaux organisationnels et

hors travail, et des facteurs microsociaux (individuels) sur la détresse psychologique des avocats du Québec.

3.4.2 *Analyse des interactions*

Afin de valider l'hypothèse 2 selon laquelle les compétences individuelles pourraient modérer l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique des avocats du Québec, de nouvelles variables ont été créées. Pour ce faire, la méthode de Baron et Kenny (1986) fut préconisée. Selon cette méthode, il est possible d'évaluer l'influence modératrice d'une variable en y ajoutant un effet d'interaction. Le produit des indicateurs de ces variables en interaction (p. ex.: heures travaillées x *assertiveness*) est communément appelé « variable latente ». L'impact de la variable latente sur la détresse psychologique au travail sera significatif si la valeur de p est inférieure à 0,05. Ainsi, toutes les variables latentes (p. ex.: autorité décisionnelle x *self-leadership*) ont été introduites individuellement avec l'ensemble des variables du modèle 4 dans un cinquième modèle suite à quoi, les interactions significatives furent identifiées. Enfin, toutes les interactions significatives furent conservées puis retestées avec l'ensemble des variables du modèle 4, dans un cinquième modèle final, dans le but était de valider laquelle ou lesquelles de ces interactions demeuraient significatives lorsque contrôlées avec l'ensemble des variables du modèle.

Les résultats des analyses décrites ci-dessus sont présentés dans le prochain chapitre sous forme d'un article scientifique.

QUATRIÈME CHAPITRE : RÉSULTATS¹

LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL UNE QUESTION DE COMPÉTENCES? RÔLES DIRECTS ET INDIRECTS DES COMPÉTENCES SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES AVOCATS QUÉBÉCOIS

Abstract

Les avocats seraient parmi les groupes professionnels les plus à risque de vivre de la détresse psychologique au travail. Bien que certaines études tentent d'identifier les stressors à l'origine de celle-ci, peu d'entre elles permettent de cerner les facteurs de protection (compétences) qui protégeraient la santé mentale de ce groupe professionnel. Considérant l'effet protecteur de certaines compétences tels *l'assertiveness*, le *coping*, le *self-leadership* et le détachement psychologique face à la détresse psychologique, la présente étude vise à valider un modèle multidimensionnel évaluant le rôle direct et modérateur de ces compétences auprès d'un échantillon d'avocats québécois (N=814), tout en considérant l'apport de plusieurs sphères de vie (organisationnelle, hors travail et individuelle). Des analyses de régression multiples hiérarchiques ainsi que des analyses d'interactions ont ainsi permis de cerner le rôle direct de ces compétences ainsi que l'effet modérateur de certaines d'entre-elles sur les conditions de travail. *L'assertiveness*, le *coping* et le détachement psychologique contribueraient à réduire la détresse, et ce, tant que les variables individuelles ne sont pas considérées. Inversement, le *self-leadership* deviendrait significatif et augmenterait la détresse ressentie chez ces professionnels. En considérant toutes les interactions, seule l'interaction entre *l'assertiveness* et le manque de ressources demeure significative. Il ressort ainsi qu'en contexte de manque de ressources, *l'assertiveness* contribuerait à réduire significativement la détresse psychologique ressentie. Les raisons sous-jacentes à l'origine de ces résultats tout comme les conséquences pratiques et théoriques de ceux-ci sont discutées.

Mots-clés: compétences individuelles, détresse psychologique, avocats, *assertiveness*

¹ Les résultats sont présentés sous forme d'article qui sera éventuellement proposé à la revue *Journal of Occupational Health Psychology*. Pour cette raison, il suit la forme d'une revue standard. Cet article, dont je suis l'auteure, est cosigné par ma directrice de recherche, Nathalie Cadieux, ainsi que Jean Cadieux.

Introduction

Au fil des années, les problèmes de santé mentale ont pris une ampleur de plus en plus importante chez la population active. Définie par l'Organisation mondiale de la santé, la santé mentale est « un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (OMS, 2001, p. 3). Cette problématique, causée, en partie, par une augmentation du niveau de stress au travail (Dagenais-Desmarais, 2010), représente des coûts annuels de plus de 50 milliards de dollars au gouvernement canadien (Commission sur la santé mentale du Canada [CSMC], 2013). Au plan organisationnel, ce serait 500 000 travailleurs canadiens qui, chaque semaine, s'absenteraient pour des raisons liées à des problèmes de santé mentale (CSMC, 2016). La perte de productivité engendrée par l'absentéisme, le présentéisme et la baisse de performance qui découlent des problèmes de santé mentale (Crompton, 2011; Darr et Johns, 2008; Gilbreath et Karimi, 2012) entraîneraient, dans les entreprises, des pertes monétaires dépassant les six milliards de dollars par année (CSMC, 2016), en plus d'avoir des répercussions organisationnelles sur la rétention des employés, l'engagement au travail, la productivité, la performance, de même que sur le moral, la motivation, et l'attitude des employés (Ejere, 2010; Iqbal, Khawar et 2014; Limm *et al.*, 2011; Michie et Williams, 2003; Noblet et LaMontagne, 2006). Les impacts sur les travailleurs sont également substantiels. En effet, plusieurs études ont démontré qu'une hausse du niveau de stress et de la détresse psychologique pourraient mener à des problèmes de santé mentale tels la dépression, l'épuisement professionnel et l'anxiété (Biron, Brun et Ivers, 2008; Cadieux, 2012; Marchand, 2004; Mirowsky et Ross, 1989).

Stress et détresse psychologique au travail : Vers une évolution des modèles

La détresse psychologique se définit comme un amalgame de symptômes psychologiques, physiques et comportementaux issus de problèmes de santé mentale tels l'épuisement professionnel, l'anxiété ou la dépression (Marchand, 2004). Elle ne

réfère à aucune pathologie spécifique au sein de la littérature, mais regroupe plutôt plusieurs manifestations communes à celles-ci. L'insomnie, l'irritabilité, l'anxiété, le déclin des capacités cognitives, les pertes d'appétit, les maux de tête, la fatigue, les palpitations cardiaques, ainsi qu'une consommation excessive d'alcool et de substances illicites, ne sont que quelques-unes des manifestations potentiellement perceptibles chez un travailleur souffrant de détresse psychologique (Biron *et al.*, 2008; Marchand, 2004; Marchand, Demers et Durand, 2005a; Ross, Mirowsky et Goldsteen, 1990).

Détresse psychologique : Modèles et facteurs. Plusieurs modèles sur le stress professionnel ont permis, au cours des dernières décennies, de faire progresser l'état des connaissances sur la détresse psychologique. D'abord le modèle « demande-contrôle-soutien » de Karasek et Theorell (1990), issu du modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979), et enrichi par les travaux de Johnson et Hall (1988), repose sur quatre hypothèses principales. Ce modèle stipule que les situations les plus stressantes, au travail, découleraient d'un environnement où les demandes du milieu sont élevées, et où le contrôle est faible (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990). Associé à un faible soutien social, cette situation rehausserait les risques de développer des problèmes de santé mentale au travail (Karasek et Theorell, 1990).

De son côté, le modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996) conçoit le stress au travail comme le résultat de faibles récompenses perçues par l'individu, en contrepartie d'efforts importants déployés par celui-ci dans le cadre de son travail.

Également le modèle « demandes-ressources » de Demerouti, Bakker, Nachreiner et Schaufeli (2001), qui bien que généralement utilisé dans l'étude de l'épuisement professionnel, permet de concevoir que le stress, et la détresse psychologique qui en découle, seraient le fruit d'un déséquilibre entre les demandes auxquelles l'individu est exposé et les ressources dont il dispose pour faire face à ces demandes.

Au-delà de leur apport considérable à la littérature sur le stress et la détresse psychologique au travail, une des critiques importantes liées à ces modèles, est leur tendance à surévaluer le rôle des facteurs organisationnels dans l'explication de la détresse, tout en omettant celui des stressseurs issus de l'environnement hors travail (Marchand, 2004; Cadieux, 2012).

Ces critiques ont mené, au fil du temps, à la création de nouveaux modèles sur le sujet, dont celui de Marchand (2004) (voir figure 1), qui s'est concentré sur les facteurs de risques et de protections pouvant avoir une influence sur le développement de la détresse psychologique au travail (Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Gladu-Martin, 2016; Marchand, 2004). Inspiré d'une perspective sociologique des problèmes de santé, le modèle général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004) permet de concevoir le stress comme étant le produit de facteurs de risque et de protection émanant de plusieurs sphères de vie. Appuyés des théories « micro-macro » (Alexander, 1987; Ritzer, 1996), et « agent-structure » (Archer, 1995; Giddens, 1987), les facteurs de stress seraient distribués sur trois niveaux : « macrosocial » (la société), « mésosocial » (le travail et la famille) et « microsocial » (l'individu). Dans ce cadre, le niveau macrosocial représente l'environnement social où s'arriment les différentes sphères de la vie sociétale dans lesquelles interagit l'individu (p. ex., la culture, la politique, l'économie, etc.) (Marchand, 2004). Le niveau mésosocial, où se côtoient les différentes structures sociales issues du quotidien de l'individu, se divise en deux catégories de facteurs distincts : les facteurs organisationnels (p. ex.: l'autorité décisionnelle, les demandes de l'emploi, les relations sociales au travail, etc.), et les facteurs hors travail (p. ex.: conflit travail-famille et famille-travail, le statut parental, etc.) (Bourbonnais, Brisson, Moisan et Vézina, 1996; Cadieux, 2012; Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2005a, 2005b; Ramos, 2012; Ross *et al.*, 1990). Également, le niveau microsocial, propose que les caractéristiques et les traits de personnalité propres à l'individu, par exemple, l'âge et le genre (Brown et MacAlister, 2006), et les habitudes de vie (p. ex.: consommation de substances illicites, sédentarisme, etc.) puissent avoir

une influence sur la détresse psychologique de ce dernier (Booth *et al.*, 2010; Holden, Scuffham, Hilton, Vecchio et Whiteford, 2010; Marchand *et al.*, 2005a; Marchand et Blanc, 2010).

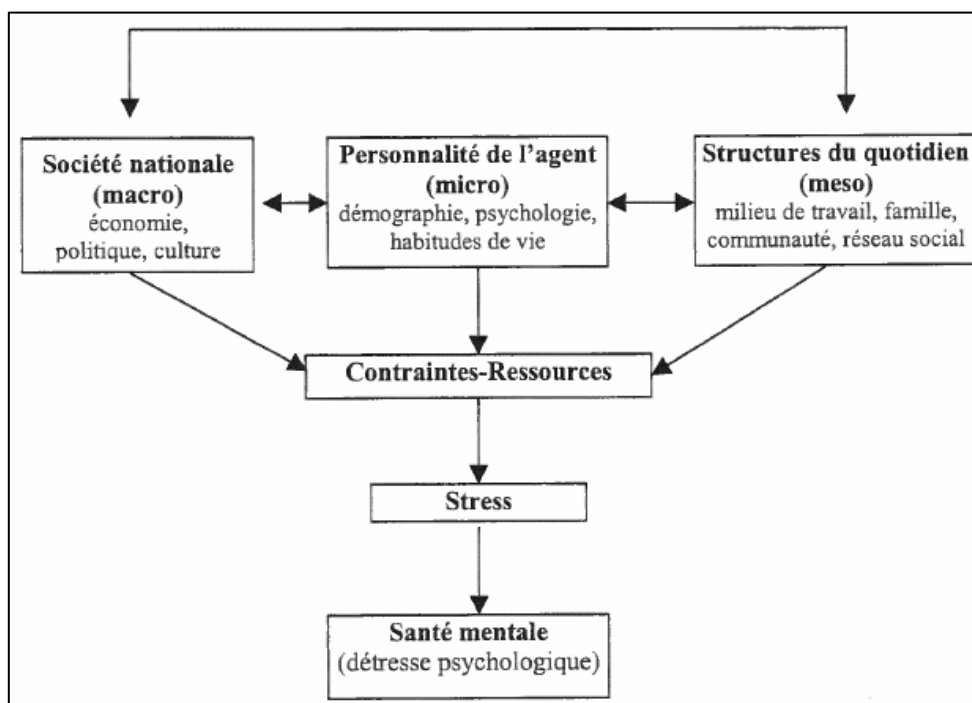


Figure 1. Modèle théorique général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004, p. 86).

Enjeux de santé mentale au sein de la profession juridique

Les avocats seraient particulièrement exposés à la détresse au travail (Cadieux, Cadieux, Youssef, Gingues et Godbout, 2019). En effet, le métier d'avocat ferait partie des groupes professionnels les plus à risque d'épuisement professionnel, mais aussi de toute autre problématique engendrée par la détresse comme l'anxiété, l'abus de substances illicites, la dépression et le suicide (Andrew, Benjamin, Darling et Sales, 1990; Bailly, 2000; Carter, 2006; Kammeyer-Mueller, Simon et Rich, 2012; Ramos, 2012; Sharpe, 2010). Au Québec, le nombre de demandes adressées au Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec (PAMBA), associées de près ou de loin à la détresse, a dépassé, en 2016 les 1150 demandes annuelles (PAMBA, 2016). Une

étude de Hill (1998), en collaboration avec le PAMBA, a d'ailleurs permis d'exposer certaines conséquences, qu'une exposition prolongée au stress pouvait entraîner chez les avocats. Ainsi, les avocats, de même que les juges, seraient six fois plus à risque d'idées suicidaires pouvant mener à l'acte. Les avocats seraient, aussi, trois fois plus à risque de développer des symptômes dépressifs, de même qu'une dépendance aux différentes substances toxiques (alcool, tabac, drogues illicites) (Hill, 1998).

Au sein de cette profession, certains facteurs telles la surcharge de travail (Hopkins et Gardner, 2012), un nombre élevé d'heures de travail hebdomadaires (Beck, Sales et Benjamin, 1995; Carter, 2006), l'incivilité et la violence au travail (Brown et MacAlister, 2006; Krieger et Sheldon, 2015), la pression due au temps (Bergin et Jimmieson, 2013), les fortes demandes émotionnelles et contractuelles (Bergin et Jimmieson, 2013; Carter, 2006), une profession basée sur l'apport du gain et des heures facturables annuelles (Daicoff, 1997; Gleixner et Aucoin, 2015), de même que les conflits de valeurs (Carter, 2006) auraient un impact important sur le niveau de stress et de détresse psychologique des avocats. La crainte de faire l'objet de plaintes et de litiges déontologiques contribuerait, elle aussi, à expliquer le stress et la détresse psychologique chez les avocats (Carter, 2006).

Selon une étude de Brown et MacAlister (2006), les femmes avocates seraient plus susceptibles de vivre de la violence et des comportements d'incivilité au travail, que leurs pairs masculins. Elles seraient aussi plus souvent sujettes à de la discrimination, que les hommes, en milieu de travail (Gleixner et Aucoin, 2015). L'âge et l'expérience seraient également deux déterminants individuels pouvant avoir une grande influence sur le niveau de stress et de détresse psychologique de l'avocat. En effet, les jeunes avocats tout juste diplômés, et moins expérimentés, sont plus à risque de vivre un stress élevé conduisant à la détresse psychologique (Beck *et al.*, 1995; Ramos, 2012). Enfin, les conflits de valeurs ne sont pas rares chez les avocats, et ceux-ci permettent d'expliquer une certaine prévalence de la détresse psychologique chez ces derniers (Cadieux *et al.*, 2019; Carter, 2006).

Le rôle protecteur des compétences face à la détresse psychologique

En dépit de l'évolution des modèles présentés précédemment, les modèles actuels visant à comprendre la détresse psychologique au travail, s'intéressent plus particulièrement à la recension des facteurs de risques issus des différents niveaux (Marchand, 2004), et ne semble aborder que sobrement le rôle direct ou modérateur des facteurs de protection sur la détresse psychologique. Ainsi, d'autres études, comme celles de Cadieux et Gladu-Martin (2016), Cooper et Marshall (1976), Dolbier, Soderstrom et Steinhardt (2001), Fogaty, Machin, Albion, Sutherland, Lalor et Revitt, (1999), Lee et Crockett (1994), Michie (2002), Sonnentag et Fritz (2007), ont permis de mettre de l'avant l'apport de compétences individuelles, à titre de facteurs de protection, contre l'impact des facteurs de stress sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs. Les compétences individuelles sont décrites comme des caractéristiques individuelles facilitant l'adaptation de l'individu au stress (Greenspan et Feltz, 1989). Les compétences sélectionnées furent établies à partir des résultats d'une étude qualitative réalisée au Québec soulignant l'Apport de ces compétences pour la santé psychologique dans la pratique du droit (Cadieux et Gladu-Martin, 2016).

Détachement psychologique. Décrite par Sonnentag (2012), comme la capacité de l'individu à se désengager mentalement de toute tâche ou pensée liée au travail en dehors des heures de bureau, le détachement psychologique se divise en deux catégories : l'abstention d'effectuer toute tâche, et de penser à tout sujet lié à l'emploi. Un individu ayant la capacité de se détacher psychologiquement de son travail aurait de meilleurs états affectifs (c.-à-d.: diminution du degré de fatigue et d'épuisement, plus grande capacité à être heureux en général, etc.) (Rothbard et Wilk, 2011; Sonnentag et Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies et Mojza, 2008). De plus, le détachement psychologique aurait des effets bénéfiques sur la performance au travail (p. ex.: l'exécution des tâches, comportements de travail proactifs, etc.) (Binnewies, Sonnentag et Mojza, 2010; Sonnentag, 2012), ainsi que sur le bien-être au travail (Sonnentag, 2012). Cette compétence pourrait, également, réduire l'impact des facteurs

de stress organisationnels sur le degré de détresse psychologique des travailleurs. (Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz-Vergel, Geurts, Rodríguez-Muñoz et Garrosa, 2009).

Assertiveness. L'*assertiveness* se décrit comme l'adoption de comportements interpersonnels qui favorisent l'expression de ses droits, pensées et sentiments, avec confiance, et ce, sans : rejeter ceux des autres, faire preuve de passivité ou d'agressivité, et employer la manipulation (Alberti et Emmons, 1986, Bishop, 2000). Selon Crosley (1980), et Lee et Crockett (1994), l'*assertiveness* aurait une influence positive sur la performance et la satisfaction au travail, de même que sur les relations interpersonnelles. Elle améliorerait le niveau d'empathie, la réceptivité et l'offre de compliments, l'expression de sentiments positifs, ainsi que l'estime de soi (Lefevre et West, 1984; Macaden, 2005; Schroeder, Rakos et Moe, 1983). L'*assertiveness* pourrait aussi engendrer une diminution du niveau de stress au travail (Lee et Crockett, 1994).

Stratégies de coping. Les stratégies de *coping* réfèrent à la capacité de l'individu de faire face aux différentes situations stressantes auxquelles il est exposé (Lazarus et Folkman, 1984). Les stratégies de *coping* seraient divisées en deux catégories : les stratégies tournées vers le problème (c.-à-d., mise en place d'actions et de réactions dirigées vers le stresser) et les stratégies tournées vers les émotions de l'individu (c.-à-d., stratégies introspectes permettant d'atténuer les répercussions émotives du stresser sur la personne) (Lazarus et Folkman, 1984). La sélection de la stratégie adaptée à la situation serait bénéfique pour le bien-être psychologique de l'individu (Fogaty *et al.*, 1999). Selon Lazarus et Folkman (1984), et Long (1998), les caractéristiques individuelles, les traits de personnalité de l'individu, de même que l'évaluation cognitive tournée vers les stressers environnants et les ressources mises à la disposition afin de pouvoir y faire face, pourraient interférer dans la sélection de ces stratégies. Malgré tout, d'autres recherches ont mis de l'avant la capacité de cette compétence individuelle à engendrer une diminution du stress et du sentiment de détresse psychologique chez les travailleurs (Cooper et Marshall, 1976; Michie, 2002).

Self-leadership. Tout comme les autres compétences présentées, la pratique du *self-leadership* aurait des effets bénéfiques pour les individus. Suivant les travaux de Manz (1983, 1986), et Manz et Neck (2004), le *self-leadership* est décrit comme un processus d'auto-influence où l'acquisition d'une motivation personnelle et d'une autodirection axée sur le positif permet à l'individu de performer dans les différentes sphères de sa vie. L'utilisation de stratégies cognitivo-comportementales, et le contrôle de ses propres comportements auraient d'ailleurs des effets bénéfiques sur l'efficacité personnelle de l'individu, la motivation et le dynamisme, la performance au travail et la réussite de tâches difficiles (Mahoney et Arnkoff, 1978, 1979; Manz, 1983, 1986; Manz et Neck, 2004). L'état des connaissances sur le *self-leadership* a permis, au fil des années de faire ressortir trois principales catégories de stratégies cognitivo-comportementales : les stratégies axées sur le comportement (p. ex.: l'auto-observation, la mise en place d'objectif personnel, l'autorécompense ou punition, etc.) (Mahoney et Arnkoff, 1978, 1979; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980, 2001); les stratégies axées sur les récompenses naturelles (c.-à-d., faire ressortir les éléments positifs de la tâche ou de l'activité, et reconnaître les apprentissages et récompenses intrinsèques que l'individu pourra en tirer) (Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 2001); les stratégies de modèles de pensées constructives (p. ex.: l'identification et le remplacement des croyances et dysfonctionnelles, la visualisation, les encouragements et paroles positives tournées vers soi, etc.) (Burns, 1980; Ellis, 1977; Manz et Neck, 2004; Neck et Manz, 1992). En plus d'une influence positive sur l'efficacité au travail, la pratique du *self-leadership* pourrait contrer et diminuer le stress et la détresse psychologique chez les travailleurs (Dolbier *et al.*, 2001; Manz et Neck, 2004; Neck et Houghton, 2006).

Vers un modèle qui considère l'apport direct et indirect des compétences

Malgré les développements récents concernant l'effet protecteur des compétences (Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Dolbier *et al.*, 2001; Fogaty *et al.*, 1999; Lee et Crockett, 1994; Michie, 2002; Sonnentag et Fritz, 2007), les études actuelles

comportent, tout de même, certaines limites. La première, tient au fait que les études actuelles ne s'intéressent généralement qu'à une seule compétence, en négligeant l'impact qu'elles peuvent avoir l'une sur l'autre, mais aussi en simultané sur la détresse psychologique (Hülshager, Feinholdt et Nübold, 2015; Sonnentag, Arbeus, Mahn et Fritz, 2014). La seconde tient au fait que ces études s'inscrivent rarement dans un cadre multidimensionnel et omettent, ainsi, plusieurs dimensions de la vie de l'individu (Claessen, van Eerde, Rutte et Roe, 2007; Cooper et Marshall, 1976), alors que ces dernières tendent à s'appuyer mutuellement dans l'explication du développement de la détresse psychologique au travail (Kendall et Muenchberger, 2009; Marchand, 2004; Beauregard, Marchand et Blanc, 2011).

Le présent article vise, donc, à pallier partiellement ces limites, en étudiant l'impact simultané des compétences individuelles sur la détresse psychologique, mais aussi les interactions que ces dernières peuvent avoir avec les facteurs organisationnels susceptibles d'influencer le niveau de détresse des individus. Cette étude, en tenant compte de manière simultanée de différentes compétences, mais également des stressors issus des diverses sphères de vie de l'individu, tentera de répondre aux questions suivantes : « Est-ce que certaines compétences individuelles (c.-à-d., détachement psychologique, *coping*, *assertiveness* et *self-leadership*) sont susceptibles de réduire directement et significativement la détresse psychologique au travail chez les avocats québécois »? Si oui, « ces compétences ont-elles le pouvoir de modérer l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique ressentie chez les avocats ».

Considérant les principales limites des modèles dominants en stress professionnel évoquées précédemment et les récents développements sur l'apport des compétences pour protéger la santé mentale au travail, un modèle théorique fut développé. La figure 2 présente ce modèle visant à répondre à certaines lacunes évoquées précédemment.

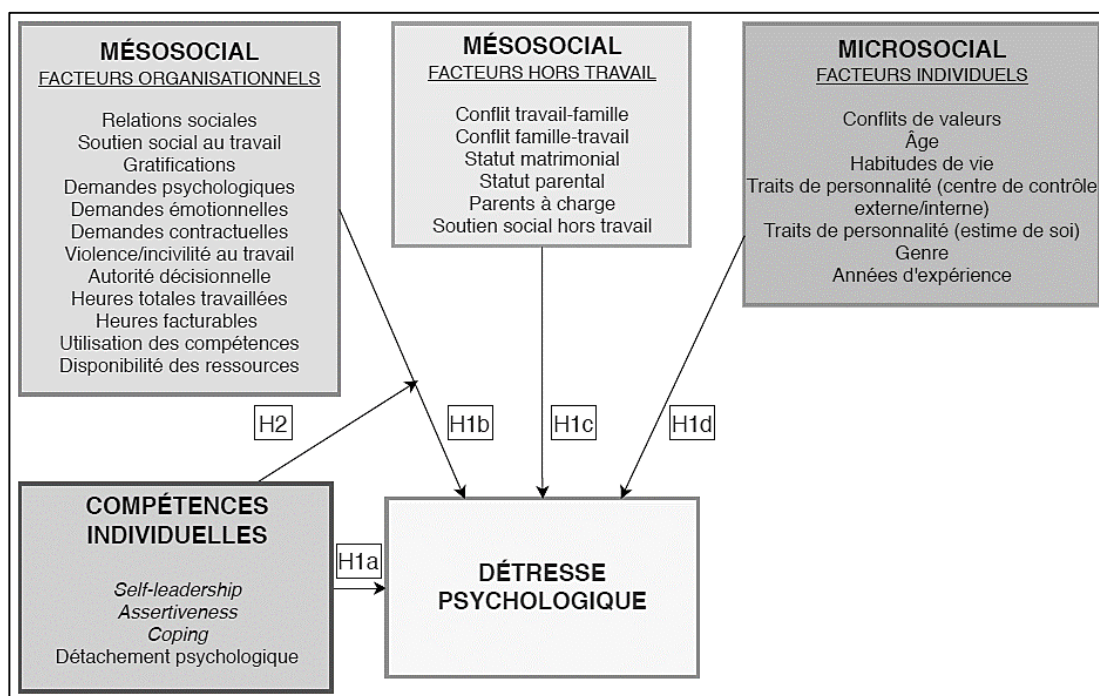


Figure 2. Modèle théorique exploratoire de l'influence des compétences individuelles et des facteurs organisationnels, hors travail et individuels sur la détresse psychologique des avocats du Québec.

Ce modèle se veut d'abord une réponse aux critiques des modèles « demandes-contrôle » (Karasek, 1979), « demande-contrôle-soutien » (Karasek et Theorell, 1990), « effort-récompense » (Siegrist, 1996) et « demandes-ressources » (Demerouti *et al.*, 2001). À l'opposé de ces derniers, le modèle ci-haut est en continuité avec les derniers développements dans la littérature sur le sujet, selon lesquels le stress et la détresse psychologique perçus par l'individu sont la somme de stressseurs issus de différentes sphères de sa vie (Danna et Griffin, 1999; Kendall et Muenchberger, 2009; Marchand, 2004; Beauregard *et al.*, 2011). Ce modèle ajoute également aux modèles existants l'apport direct et modérateur des compétences pour réduire la détresse psychologique ressentie chez les avocats (Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Cooper et Marshall, 1976; Dolbier *et al.*, 2001; Fogaty *et al.*, 1999; Lee et Crockett, 1994; Michie, 2002; Sonnentag et Fritz, 2007).

H1 : Les compétences individuelles (assertiveness, détachement psychologique, coping et self-leadership) (1a), les facteurs organisationnels (1b), hors travail (1c) et individuels (1d) ont un impact direct sur le niveau de détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec.

Les compétences individuelles sont insérées dans le modèle afin de déterminer en premier lieu leur rôle direct face à la détresse psychologique des avocats participants. Ainsi, l'*assertiveness* (Lee et Crocket, 1994, Suzuki, Saito, Tagaya, Mihara, Maruyama, Azuma *et al.*, 2009), les stratégies de *coping* (Cooper et Marshall, 1976; Lazarus et Folkman, 1984), le *self-leadership* (Dolbier *et al.*, 2001), et le détachement psychologique (Sonnentag et Bayer, 2005), pourraient contrer les effets nocifs d'autres facteurs environnant sur le niveau de détresse psychologique (hypothèse 1a). Elles agiraient, de ce fait, à l'opposé des stressseurs et permettraient de diminuer les risques de développer de la détresse psychologique (Cooper et Marshall, 1976; Dolbier *et al.*, 2001; Lazarus et Folkman, 1984; Lee et Crocket, 1994; Manz et Neck, 2004; Neck et Houghton, 2006; Sonnentag et Bayer, 2005).

Au niveau organisationnel (hypothèse 1b), les demandes de l'emploi : émotionnelles (Carter, 2006); contractuelles (Beck *et al.*, 1995; Carter, 2006; Krieger et Sheldon, 2015), et psychologiques (Bourbonnais, Comeau, Vézina et Dion, 1998; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001), de même que les relations sociales (McCann, Russo et Benjamin, 1997; Ramos, 2012), et le soutien social au travail (Johnson et Hall, 1988; Karasek et Theorell, 1990), auraient un impact sur la détresse psychologique. Il en serait de même pour l'autorité décisionnelle (De Jonge, Reuvers, Houtman et Krompner, 2000; Kuper et Marmot, 2003), les gratifications (Marchand, 2004), l'utilisation des compétences (Parent-Lamarche, 2008) et le manque de ressources (Demerouti *et al.*, 2001). Finalement, les comportements de violence et d'incivilité au travail (Brown et MacAlister, 2006; Joudrey et Wallace, 2009), les heures travaillées (Marchand *et al.*, 2005b), et les heures facturables (Gleixner et Aucoin, 2015),

s'exposent comme des facteurs organisationnels, susceptibles d'engendrer une hausse de la détresse psychologique chez les avocats.

Il en serait de même pour les facteurs hors travail (hypothèse 1c), tels le statut matrimonial (Ross *et al.*, 1990), le statut parental (Cadieux, 2012), le soutien social hors travail (Bourbonnais *et al.*, 1996), de même que les conflits travail-famille et famille-travail (Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Gladu-Martin, 2016; Hill, 1998), dont l'impact sur la détresse psychologique chez les travailleurs a déjà été démontré.

Des études ont aussi démontré que des facteurs individuels issus du niveau micro social tel le genre, tout particulièrement, le fait d'être une femme dans la profession (Almeida et Kessler, 1998; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Piccinelli et Wilkinson, 2000); l'âge (Cadieux, 2012; Ramos, 2012); l'expérience (Beck *et al.*, 1995; Ramos, 2012); les conflits de valeurs (Carter, 2006; Daicoff, 1997; Krieger et Sheldon, 2015; Ramos, 2012); les habitudes de vie (c.-à-d., consommation d'alcool, tabagisme, activité physique, consommation de drogues, sommeil) (Ross *et al.*, 1990), et les différents traits de personnalité comme l'estime de soi (Mäkikangas et Kinnunen, 2003), et le centre de contrôle interne/externe (Pearlin et Schooler, 1978) pourraient avoir un impact sur la détresse psychologique des travailleurs et donc, potentiellement sur celle des avocats (hypothèse 1d).

Bien qu'une relation directe soit possible entre les compétences individuelles et la détresse psychologique (Binnewies *et al.*, 2010; Lee et Crockett, 1994; Locke et Latham, 1990; Moreno-Jiménez *et al.*, 2009; Sonnentag, 2012 ; Tummers, 2017), il n'est pas exclu que celles-ci aient aussi un effet modérateur sur l'impact que certains facteurs organisationnels pourraient avoir sur la détresse, d'où l'importance de l'hypothèse 2.

H2 : Les compétences individuelles (c.-à-d. le détachement psychologique, les stratégies de coping, le self-leadership et l'assertiveness) influencent l'impact des facteurs organisationnels sur le niveau de détresse psychologique des avocats québécois.

En plus de leur effet direct sur la détresse psychologique, des études ont observé que certaines compétences individuelles pourraient modérer l'impact de facteurs organisationnels sur la détresse psychologique (Binnewies *et al.*, 2010; Lee et Crockett, 1994; Locke et Latham, 1990; Tummers, 2017) (voir figure 1). Ainsi, le détachement psychologique (Binnewies *et al.*, 2010; Moreno-Jiménez *et al.*, 2009; Sonnentag, 2012), les stratégies de *coping* (Tummers, 2017) et le *self-leadership* (Locke et Latham, 1990) modéreraient l'impact des demandes de l'emploi sur la détresse psychologique, par leur influence positive sur la performance au travail. De plus, l'*assertiveness* aurait une influence positive sur l'efficacité personnelle et sur les relations interpersonnelles au travail, ce qui réduirait les risques de développer de la détresse psychologique (Hargie et Dickson, 2004; Lee et Crockett, 1994; Lefevre et West, 1984; Macaden, 2005; Milstead, 1996; Schroeder *et al.*, 1983).

Néanmoins, bien que l'état des connaissances sur le sujet permette d'avancer que les compétences individuelles pourraient modérer l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique ressentie, aucune des études recensées ne considère l'apport simultané de plusieurs compétences, tout en considérant leur effet modérateur sur la relation entre les stressors organisationnels et la détresse psychologique (Alberti et Emmons, 1986; Ames et Flynn, 2007; Lazarus et Folkman, 1984; Manz et Neck, 2004; Sonnentag, 2012; Sonnentag et Fritz, 2007). Cette étude vise donc à vérifier la plausibilité de cette deuxième hypothèse quant à l'influence indirecte des compétences sur le niveau de détresse des avocats.

Méthodologie

Participants

L'échantillon est constitué de 814 avocats membres du Barreau du Québec dont 28,13% (N=229) sont des hommes, et 71,87% (N=585) sont des femmes. Cet échantillon est tiré d'une base de données constituée à l'automne 2018 dans le cadre d'un projet de recherche, en association avec le Barreau du Québec, portant sur les déterminants de la détresse psychologique chez les avocats québécois (Cadieux *et al.*, 2019).

La moyenne d'âge des participants est d'environ 37 ans ($\sigma^2=9,697$). 54,91% ($\sigma^2=0,498$) des participants ont plus de 10 années d'expérience professionnelle, alors que 36,12% ($\sigma^2=0,481$) ont admis travailler plus de 50 heures par semaine. 19,90% ($\sigma^2=0,399$) des participants sont célibataires, et 41,52% ($\sigma^2=0,493$) ont déclaré avoir des enfants. Finalement, 16,22% ($\sigma^2=0,368$) ont consommé de la drogue au cours des 12 derniers mois.

Mesures

Détresse psychologique. Plusieurs échelles retenues furent adaptées aux fins de la présente étude. Afin d'assurer une uniformité à l'ensemble du questionnaire, les six items de la variable dépendante (détresse psychologique) de l'échelle *K6* de Kessler *et al.* (2002), tout comme les autres échelles de l'étude, ont été mesurée à l'aide d'une échelle de type Likert en 8 points (ici de « jamais » à « toujours »), pour un score global de 0 à 42. Ces modifications furent mises en place en suivant les travaux de DeVellis (1991), selon lesquels les échelles plus longues permettent d'obtenir un portrait beaucoup plus précis des variables à l'étude, et ce, sans altérer la validité des instruments (Matell et Jacoby, 1971). Néanmoins, dans un souci de comparaison avec

les recherches réalisées à partir de l'échelle K6, notamment sur le plan des statistiques descriptives, le score sur 42 fut ramené sur 24.

Compétences individuelles. Le *self-leadership*, le *coping* et le détachement psychologique furent mesurés à partir d'une échelle de Likert en 8 points où 1 = « totalement en désaccord » et 8 = « totalement en accord ». L'*assertiveness* a été mesuré sur une échelle de Likert en 8 points allant de 1 = « dans une très faible mesure » à 8 = « dans une très grande mesure ». Le *self-leadership* a été mesuré via une adaptation du *Revised Self-Leadership Questionnaire* de Houghton et Neck (2002). Constitué de 9 items, l'échelle permet d'établir un score entre 9 et 72 où plus le score est élevé et plus le participant fait preuve de *self-leadership* ($\alpha=0,797$). L'*assertiveness*, est mesurée via une adaptation de l'échelle de McLachlan et Walderman (1976), où 5 items déterminent un score entre 5 et 40 ($\alpha=0,919$) où plus le score est élevé et plus le participant fait preuve d'*assertiveness*. Les stratégies de *coping* furent mesurées via une adaptation du *Brief Resilient Coping Scale* de Sinclair et Wallston (2004) où 3 items déterminent un score entre 3 et 24 ($\alpha=0,705$). Plus le score est élevé et plus la capacité de *coping* est élevée chez le participant. Le détachement psychologique est mesuré à l'aide d'une adaptation de l'échelle de Sonnentag et Fritz (2007) via 3 items ($\alpha=0,919$) déterminant un score entre 3 et 24. Plus le score est élevé et plus le participant est en mesure de se détacher psychologiquement du travail en dehors des heures de bureau.

Facteurs organisationnels. Les relations sociales au travail furent mesurées via une adaptation du COPSQ par Dupret, Bocéréan, Teherani et Feltrin (2012) sur une échelle de Likert en 8 points où 1 = « jamais » et 8 = « toujours ». Les échelles liées aux relations sociales au travail avec les collègues ($\alpha=0,763$), avec les supérieurs ($\alpha=0,842$) et avec les clients ($\alpha=0,710$) sont chacune mesurées via 3 items déterminant un score entre 3 et 24 où plus le score est élevé et plus les relations sociales sont perçues positivement. Les relations avec les juges sont mesurées via une variable binaire où 0 = « pas de relations avec les juges » et 1 = « en relation avec les juges ». Le soutien

social des collègues (3 items, $\alpha=0,846$), et des supérieurs (3 items, $\alpha=0,900$), la reconnaissance (3 items, $\alpha=0,939$), l'insécurité d'emploi (3 items, $\alpha=0,850$), la surcharge qualitative (3 items, $\alpha=0,956$) et les demandes émotionnelles (3 items, $\alpha=0,899$), ont été mesurées à l'aide d'une adaptation du COPSOQ, validé par Dupret *et al.* (2012). Le soutien social des collègues et des supérieurs, les demandes émotionnelles et les demandes psychologiques qualitatives (surcharge qualitative) furent mesurés sur une échelle de Likert en 8 points où 1 = « jamais » et 8 = « toujours », déterminant un score entre 3 et 24 où plus le score est élevé et plus le professionnel dispose de soutien social au travail ou fait face à des demandes émotionnelles et psychologiques (qualitatives) élevées. La reconnaissance et l'insécurité d'emploi furent mesurées via une échelle de Likert en 8 points où 1 = « dans une très faible mesure » et 8 = « dans une très grande mesure » déterminant un score entre 3 et 24 où plus le score est élevé et plus le sentiment de reconnaissance et d'insécurité sont grands.

Le salaire (3 items, $\alpha=0,963$) fut mesuré via une adaptation de l'échelle de justice rémunérationnelle de Colquitt (2004). Les opportunités de carrière (3 items, $\alpha=0,956$), furent mesurées via l'échelle de Price et Mueller (1986) et les demandes psychologiques (surcharge quantitative) (3 items, $\alpha=0,872$), fut mesurée via une adaptation de l'échelle de Caplan, Cobb et French (1975). Ces trois échelles furent mesurées via une échelle de Likert en 8 points où 1 = « totalement en désaccord » et 8 = « totalement en accord » déterminant un score entre 3 et 24 où plus le score est élevé et plus le salaire est perçu comme positivement par rapport aux efforts consentis, plus les opportunités de carrières sont présentes et plus la surcharge quantitative est élevée.

La violence/incivilité au travail fut mesurée via une adaptation de l'échelle de Cortina, Magley, Williams et Langhout (2001), par une variable binaire où 0 = « non » et 1 = « oui ». L'autorité décisionnelle (3 items, $\alpha=0,896$) et l'utilisation des compétences (4 items, $\alpha=0,886$) furent mesurées via une adaptation du *Job Content Questionnaire « decision authority »* de Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers et Amick. (1998). Chacun des items pour ces deux variables sont mesurés sur

une échelle de Likert en 8 points allant de 1 = « totalement en désaccord » à 8 = « totalement en accord » permet d'établir un score entre 3 et 24 (pour l'autorité décisionnelle) ou entre 3 et 32 (pour l'utilisation des compétences). Plus le score est élevé et plus le professionnel dispose de latitude décisionnelle et plus ses compétences sont mobilisées.

En ce qui concerne les demandes contractuelles, les heures travaillées furent mesurées via trois questions où les participants devaient indiquer le nombre d'heures travaillées chaque semaine sur les lieux de travail, à la maison (après les heures de travail) ainsi que le nombre d'heures consacrées à des activités professionnelles liées au travail (p. ex. : développement d'affaires). La somme des trois items a permis d'établir le nombre d'heures totales travaillées en moyenne par semaine. La variable fut ensuite transformée en variable binaire où 0 = « moins de 50 heures par semaine » et 1 = « plus de 50 heures par semaine ». Les exigences liées à la performance (3 items, $\alpha=0,916$) et le manque de ressources (3 items, $\alpha=0,827$) furent mesurés via les échelles de Cadieux *et al.* (2019), sur des échelles de Likert en 8 points allant de 1 = « totalement en désaccord » à 8 = « totalement en accord » déterminant un score entre 3 et 24. Plus le score est élevé et plus les exigences liées à la performance sont élevées et le manque de ressources est grand. Finalement, les heures facturables comme mécanisme de mesure de la performance furent mesurées via une variable binaire où 0 = « non » et 1 = « oui ».

Facteurs hors travail. Le conflit famille-travail (3 items; $\alpha=0,897$) et le conflit travail-famille (3 items; $\alpha=0,893$) furent mesurés à l'aide d'une échelle de Likert à 8 points allant de 1 = « totalement en désaccord » à 8 = « totalement en accord », et sont adaptées du COPSOQ et validé par Dupret *et al.* (2012). Pour chacune de ces variables un score entre 3 et 24 fut établi où plus le score est élevé et plus la perception de conflit est grande.

Le soutien social hors travail (7 items; $\alpha=0,910$) fut mesuré via une adaptation du *Scale of Perceived Social Support* de Zimet, Dahlem, Zimet et Farley (1988) sur une échelle de Likert en 8 points où 1 = « jamais » et 8 = « toujours », recodé de 0 à 7. La somme des items a permis d'établir un score entre 0 et 49 où plus le score est élevé et plus le soutien hors travail dont dispose l'individu est élevé. Le statut matrimonial, le statut parental et la présence de parents à charge furent mesurés via des variables binaires où 0 = « en couple » et 1 = « célibataire » pour le statut matrimonial, où 0 = « non », et 1 = « oui » pour les enfants à charge, et où 0 = « non » et 1 = « oui » pour la présence de parents à charge.

Facteurs individuels. L'âge (variable continue), le genre (0 = « homme » et 1 = « femme ») et les années d'expérience (0 = « moins de 10 années d'expérience » et 1 = « plus de 10 années d'expérience ») sont des variables sociodémographiques. La consommation d'alcool (variable continue établie par nombre de verres consommés par semaine), de tabac (0 = « non » et 1 = « oui »), de drogues (incluant le cannabis) au cours des douze derniers mois (0 = « non » et 1 = « oui »), de même que le sommeil (variable continue mesurant le nombre d'heures de sommeil moyen par nuit au cours des trois derniers mois), ont été mesurés à l'aide de variables tirées de l'ENSP de Brisson et Larocque (2001). La cohérence des valeurs (3 items; $\alpha=0,804$) (Leiter et Maslach, 2000), l'estime de soi (10 items; $\alpha=0,883$) (Rosenberg, 1979), et le centre de contrôle (5 items; $\alpha=0,854$) (Pearlin et Schooler, 1978), sont mesurés à l'aide d'une échelle de Likert en 8 points où 1 = « totalement en désaccord » et 8 = « totalement en accord » et où plus le score est élevé et plus les valeurs de l'individu sont cohérentes avec celles de son organisation, plus l'estime de soi est élevée et plus le centre de contrôle est externe.

Analyses

Dans le but de valider l'hypothèse 1, selon laquelle les compétences et les facteurs organisationnels, hors travail, et individuels, seraient susceptibles d'influencer

le niveau de détresse psychologique des avocats du Québec, des analyses de régressions multiples hiérarchiques ont été effectuées. Ainsi, les variables furent introduites, graduellement, par bloc, pour vérifier leur impact sur la détresse psychologique. Le modèle 1 vérifie l'impact des compétences individuelles. Le modèle 2 vérifie l'impact des compétences individuelles et des facteurs organisationnels. Le modèle 3 vérifie l'impact des compétences, des facteurs organisationnels et hors travail. Le modèle 4 vérifie l'impact des compétences individuelles, des facteurs organisationnels, hors travail et individuels. Finalement, dans le but de valider l'hypothèse 2, proposant que les compétences individuelles modèrent l'impact des facteurs organisationnels sur la détresse psychologique, les effets d'interaction des variables modératrices furent mesurés. Ces analyses s'appuient sur l'idée qu'il est possible d'évaluer l'impact modérateur d'une variable en ajoutant un effet d'interaction, soit une variable constituée de la multiplication des deux variables en interaction (ex : compétence x conditions de travail) (Baron et Kenny, 1986). Dans le cas où l'impact de ces variables latentes sur la détresse soit significatif ($p \leq 0,05$), il sera possible de confirmer l'hypothèse 2. Ainsi, chaque compétence individuelle fut multipliée avec chaque facteur organisationnel répertorié, puis testée en incluant toutes les variables du modèle 4. Les interactions ressorties comme étant significatives pour chacune des compétences en interaction furent finalement réintroduites dans le modèle 4, puis retestées afin de valider l'hypothèse 2.

Résultats

Le tableau 1 présente les statistiques descriptives de toutes les variables retenues dans le cadre de cette étude.

Tableau 1
Statistiques descriptives

Variable	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max
Détresse psychologique	12,715	9,27772	0,00	42,00
Compétences individuelles				
<i>Assertiveness</i>	27,016	7,12503	5,00	40,00
<i>Coping</i>	16,764	3,68179	5,00	24,00
Détachement psychologique	10,935	5,92715	3,00	24,00
<i>Self-leadership</i>	41,442	11,27506	9,00	72,00
Facteurs organisationnels				
Relations sociales (clients)	20,072	2,73442	4,00	24,00
Relations sociales (collègues)	19,515	3,66045	3,00	24,00
Relations sociales (juges)	0,586	0,49285	0,00	1,00
Relations sociales (supérieur)	19,702	4,11197	3,00	24,00
Soutien social (collègues)	14,871	4,36207	0,00	21,00
Soutien social (supérieur)	14,570	5,33582	0,00	21,00
Opportunité de carrière	12,830	5,81277	3,00	24,00
Reconnaissance au travail	16,383	5,04523	3,00	24,00
Salaire	13,384	6,37579	3,00	24,00
Insécurité d'emploi	7,258	5,34007	3,00	24,00
Exigences liées à la performance	9,642	5,75914	3,00	24,00
Demandes psychologiques (qualitatives)	20,869	3,44004	3,00	24,00
Demandes psychologiques (quantitatives)	15,303	6,38054	3,00	24,00
Demandes émotionnelles	11,317	5,24624	3,00	24,00
Heures travaillées	0,361	0,48064	0,00	1,00
Heures facturables	0,447	0,49751	0,00	1,00
Incivilité/violence au travail	0,880	0,32562	0,00	1,00
Autorité décisionnelle	17,686	4,71125	3,00	24,00
Manque de ressources	13,118	5,77811	3,00	24,00
Utilisation des compétences	27,346	4,40227	6,00	32,00
Facteurs hors travail				
Conflit famille-travail	7,193	4,44932	3,00	24,00
Conflit travail-famille	13,286	6,06771	3,00	24,00
Parent(s) à charge	0,049	0,21629	0,00	1,00
Statut matrimonial	0,199	0,39951	0,00	1,00
Statut parental	0,415	0,49307	0,00	1,00
Soutien social hors travail	52,818	15,42211	0,00	49,00
Facteurs individuels				
Sexe	0,718	0,44992	0,00	1,00
Âge	36,750	9,697	22,00	75,00
Années d'expérience	0,549	0,49789	0,00	1,00
Conflits de valeurs	17,123	4,68363	3,00	24,00
Habitudes de vie (alcool)	5,280	5,451	0,00	50,00
Habitudes de vie (drogues)	0,162	0,36883	0,00	1,00
Habitudes de vie (sommeil)	6,970	0,938	3,00	10,00
Habitudes de vie (tabac)	0,066	0,24903	0,00	1,00
Centre de contrôle	9,313	6,99395	0,00	35,00
Estime de soi	63,162	11,80424	24,00	80,00

Note. $N = 814$. M et SD représentent respectivement la moyenne et l'écart-type de chacune des variables.

Le tableau 2 présente les résultats des régressions multiples hiérarchiques effectuées pour les quatre modèles.

Le modèle 1 évalue la relation entre la détresse psychologique et les compétences individuelles (*assertiveness*, *coping*, *self-leadership* et détachement psychologique) (hypothèse 1a), et suggère que l'*assertiveness* ($B = -0,275$; $p \leq 0,001$) les stratégies de *coping* ($B = -0,216$; $p \leq 0,001$) et le détachement psychologique ($B = -0,242$; $p \leq 0,001$) s'associeraient négativement à la détresse psychologique. Ces compétences expliquent $R^2_{\text{ajusté}} 24,9\%$ ($F \leq 0,001$) de la variation de détresse psychologique chez les participant(e)s.

Le modèle 2 évalue l'association entre les compétences et la détresse psychologique lorsque les facteurs organisationnels sont présents dans l'environnement de l'avocat (hypothèse 1b), tout en évaluant la relation directe de ces derniers sur la variable dépendante (détresse). Les résultats permettent d'observer que les facteurs organisationnels expliquent 19,6% de la variance de détresse psychologique ($R^2_{\text{ajusté}} = 44,5\%$; $F \leq 0,001$) en comparaison avec le modèle 1 et que cet apport est significatif. Dans ce modèle, l'*assertiveness* ($B = -0,131$; $p \leq 0,001$), les stratégies de *coping* ($B = -0,129$; $p \leq 0,001$) et le détachement psychologique ($B = -0,101$; $p \leq 0,001$), demeurent significatives et s'associent à une détresse plus faible. Pour les facteurs organisationnels, les relations sociales avec les juges ($B = -0,079$; $p \leq 0,01$) et la reconnaissance au travail ($B = -0,126$; $p \leq 0,01$) s'associent significativement et négativement avec la détresse. De leur côté, l'insécurité d'emploi ($B = 0,146$; $p \leq 0,001$), les exigences liées à la performance ($B = 0,067$; $p \leq 0,05$), les demandes émotionnelles ($B = 0,264$; $p \leq 0,001$) et les heures facturables ($B = 0,080$; $p \leq 0,01$) s'associent à une détresse psychologique significativement plus élevée.

Tableau 2
Analyses de régressions multiples hiérarchiques

Variable	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Constante	35,097	28,729	22,828	31,726
Compétences individuelles				
<i>Assertiveness</i>	-0,275***	-0,131***	-0,091**	0,016
Coping	-0,216***	-0,129***	-0,099***	-0,009
Détachement psychologique	-0,242***	-0,101***	-0,069*	-0,052
<i>Self-leadership</i>	0,017	0,028	0,033	0,058*
Facteurs organisationnels				
Relations sociales (clients)		-0,027	-0,011	0,003
Relations sociales (collègues)		-0,038	-0,032	-0,018
Relations sociales (juges)		-0,079**	-0,080**	-0,046
Relations sociales (supérieurs)		-0,072	-0,071	-0,043
Soutien social (collègues)		-0,024	-0,013	-0,010
Soutien social (supérieur)		0,022	0,022	0,008
Opportunités de carrière		-0,053	-0,075*	-0,076*
Reconnaissance		-0,126**	-0,115**	-0,071
Salaire		-0,012	0,005	0,021
Insécurité d'emploi		0,146***	0,141***	0,075**
Exigences liées à la performance		0,067*	0,050	0,036
Demandes psychologiques (qualitative)		-0,051	-0,048	-0,024
Demandes psychologiques (quantitatives)		0,040	0,012	0,031
Demandes émotionnelles		0,264***	0,241***	0,191***
Heures totales travaillées		0,062	0,029	0,003
Heures facturables		0,080**	0,064*	0,038
Incivilité/violence au travail		-0,003	-0,012	-0,010
Autorité décisionnelle		0,012	0,020	0,040
Manque de ressources		0,029	0,021	0,010
Utilisation des compétences		-0,007	-0,008	-0,008
Facteurs hors-travail				
Conflit famille-travail			0,105***	0,032
Conflit travail-famille			0,154***	0,112***
Parent(s) à charge			-0,046	-0,021
Statut matrimonial			0,036	0,027
Statut parental			-0,085**	-0,015
Soutien social hors-travail			-0,081**	-0,044
Facteurs individuels				
Genre				0,010
Âge				-0,169***
Années d'expérience				-0,056
Cohérence avec les valeurs				-0,107***
Habitudes de vie (alcool)				0,002
Habitudes de vie (drogues)				0,063*
Habitudes de vie (Sommeil)				-0,024
Habitudes de vie (fumeur)				0,045
Centre de contrôle externe				0,177***
Estime de soi				-0,252***
(ddl)	(4)	(24)	(30)	(40)
R ²	0,252	0,462	0,494	0,583
R ² ajusté	0,249	0,445	0,475	0,561

Note. *p≤0,05 **p≤0,01 ***p≤0,001.

Le modèle 3 évalue l'association entre les compétences et la détresse psychologique, lorsque les facteurs organisationnels et hors travail sont présents dans l'environnement (hypothèse 1c). Bien que sensiblement de courte portée, les facteurs hors travail expliquent 3% de la variation de détresse psychologique observée ($R^2_{\text{ajusté}} = 47,5\%$; $F \leq 0,001$). Malgré l'ajout des facteurs hors travail, l'*assertiveness* ($B = -0,091$; $p \leq 0,01$), les stratégies de *coping* ($B = -0,099$; $p \leq 0,001$), et le détachement psychologique ($B = -0,069$; $p \leq 0,05$) demeurent significatifs et s'associent à une détresse psychologique plus faible. De même, les relations avec les juges ($B = -0,080$; $p \leq 0,01$), et la reconnaissance au travail ($B = -0,115$; $p \leq 0,01$) s'associent également significativement à une détresse psychologique plus faible. Les relations entre la détresse et : l'insécurité d'emploi ($B = 0,141$; $p \leq 0,001$), les demandes émotionnelles ($B = 0,241$; $p \leq 0,001$) et les heures facturables ($B = 0,064$; $p \leq 0,05$) restent également significativement liées à une détresse psychologique plus élevée. En comparaison avec le modèle 2, les exigences liées à la performance ne sont toutefois plus significatives pour expliquer la détresse psychologique lorsque les facteurs hors travail sont pris en considération. À l'opposé, les opportunités de carrière ($B = -0,075$; $p \leq 0,05$), une fois les facteurs hors travail contrôlés, deviennent significatives et s'associent à une détresse psychologique plus faible. Au niveau hors travail, les conflits famille-travail ($B = 0,105$; $p \leq 0,001$) et travail-famille ($B = 0,154$; $p \leq 0,001$) auraient une relation significative et s'associeraient à une détresse psychologique plus élevée, alors que le statut parental ($B = -0,085$; $p \leq 0,01$) et le soutien social hors travail ($B = -0,081$; $p \leq 0,01$) s'associeraient significativement à une détresse psychologique plus faible.

Finalement, le modèle 4 évalue l'association entre les compétences et la détresse psychologique, lorsque les facteurs organisationnels, hors travail et individuels sont présents dans l'environnement (hypothèse 1d). Ce quatrième modèle explique 8,6% de la variation de détresse psychologique ($R^2_{\text{ajusté}} = 56,1\%$; $F \leq 0,001$), consolidant l'importance des caractéristiques personnelles pour expliquer la fluctuation de la détresse psychologique. Contrairement aux modèles précédents, quand les facteurs individuels sont aussi contrôlés, l'*assertiveness*, les stratégies de *coping* et le

détachement psychologique ne sont plus significatifs lorsque mis en relation avec la détresse psychologique chez les avocats. Néanmoins, la compétence du *self-leadership* ($B = 0,058$; $p \leq 0,05$) s'associerait significativement à une détresse psychologique plus élevée. Du côté des facteurs organisationnels, les opportunités de carrière ($B = -0,076$; $p \leq 0,05$) seraient toujours associées à une détresse significativement plus faible, alors que l'insécurité d'emploi ($B = 0,075$; $p \leq 0,01$) et les demandes émotionnelles ($B = 0,191$; $p \leq 0,001$) s'associent significativement à une détresse plus élevée. En comparaison avec le modèle 3, à l'ajout des facteurs individuels, les relations sociales avec les juges, la reconnaissance au travail et les heures facturables ne seraient plus significatifs lorsque mis en relation avec le niveau de détresse psychologique. Il en serait de même pour plusieurs des facteurs hors travail. Ainsi, bien que le conflit travail-famille ($B = 0,112$; $p \leq 0,001$) s'associe significativement à une détresse psychologique plus élevée, le conflit famille-travail, le statut parental et le soutien social hors travail ne sont plus associés significativement à la détresse. Au niveau des facteurs individuels, ce modèle suggère qu'il existerait une relation positive, statistiquement significative, entre la détresse psychologique et les habitudes de vie (consommation de drogues) ($B = 0,063$; $p \leq 0,05$), et le centre de contrôle externe ($B = 0,177$; $p \leq 0,001$). De leur côté, l'âge ($B = -0,169$; $p \leq 0,001$), la cohérence des valeurs de l'individu avec celles de son organisation ($B = -0,107$; $p \leq 0,001$) et l'estime de soi ($B = -0,252$; $p \leq 0,001$) entretiennent une relation significative avec la détresse psychologique en s'associant à une détresse plus faible.

Suivant l'analyse des interactions, dix (10) interactions sont apparues comme étant significatives. Ainsi, en testant le modèle 4 avec les interactions entre le détachement psychologique et les conditions de travail, 2 interactions apparaissent significatives soit : détachement psychologique x heures travaillées ($B = -0,113$; $p \leq 0,05$) et détachement psychologique x utilisation des compétences ($B = -0,406$; $p \leq 0,05$). En testant le modèle 4 avec les interactions entre le *self-leadership* et les conditions de travail, 2 interactions apparaissent significatives soit le *self-leadership* x relations sociales avec le supérieur ($B = 0,543$; $p \leq 0,05$) et *self-leadership* x l'utilisation

des compétences ($B = -0,451$; $p \leq 0,05$). En testant le modèle 4 auquel sont ajoutées les variables d'interaction entre l'*assertiveness* et les conditions de travail, 4 interactions ressortent significatives soit : l'*assertiveness* x le manque de ressources ($B = -0,237$; $p \leq 0,05$), l'*assertiveness* x les heures travaillées ($B = -0,192$; $p \leq 0,05$), l'*assertiveness* x le soutien social du supérieur ($B = -0,345$; $p \leq 0,05$) et l'*assertiveness* x heures facturables ($B = 0,169$; $p \leq 0,05$). Enfin, en testant le modèle 4 auquel sont ajoutés les termes d'interaction entre le *coping* et les conditions de travail, 2 interactions apparaissent significatives soit : *coping* x le manque de ressources ($B = -0,310$; $p \leq 0,05$) et *coping* x les heures travaillées ($B = -0,257$; $p \leq 0,05$). Finalement, le modèle 4 fut testé en ne conservant que ces 10 interactions significatives afin de vérifier si elles demeuraient significatives. Une fois les dix interactions ajoutées au modèle 4, seule l'interaction entre l'*assertiveness* et le manque de ressources demeure significative ($B = -0,239$; $p \leq 0,05$). La figure 3, ci-dessous, illustre cette interaction et permet d'apprécier que, l'*assertiveness*, en contexte de manque de ressources, contribue à réduire significativement le niveau de détresse psychologique ressentie. Ainsi, les courbes illustrées permettent de constater que la détresse psychologique décroît à mesure que l'*assertiveness* augmente. Notons également que la détresse psychologique ressentie est toujours plus élevée chez les participants qui manquent de ressources. Toutefois, l'écart de détresse psychologique observé, entre ceux qui manquent de ressources et ceux qui n'en manquent pas, s'amenuise à mesure que l'*assertiveness* de l'individu augmente.

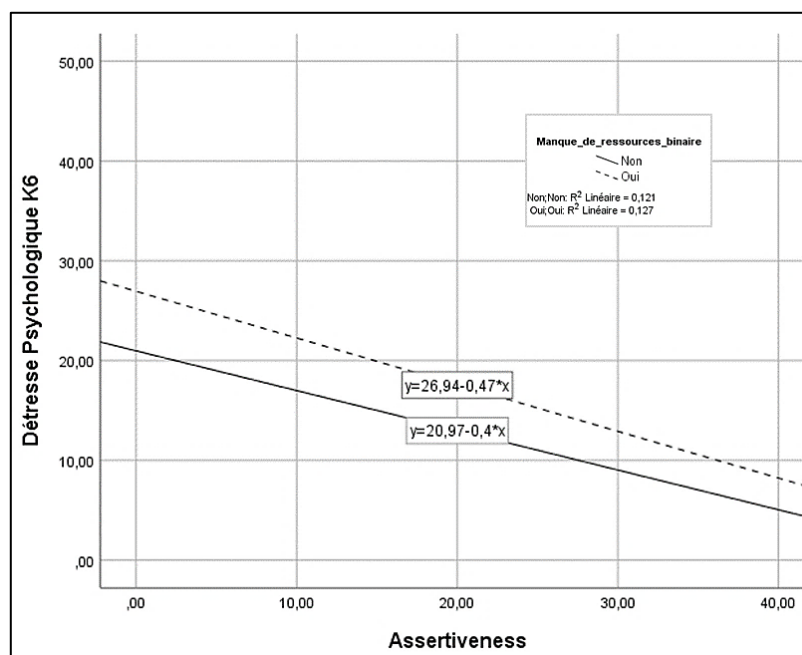


Figure 3. Relation d'interaction entre l'assertiveness et le manque de ressources lorsque mis en relation avec le niveau de détresse psychologique ressenti.

Discussion

Les résultats présentés au tableau 2 supportent partiellement l'hypothèse 1 selon laquelle les compétences individuelles telles que l'*assertiveness*, les stratégies de *coping*, le détachement psychologique et le *self-leadership* (hypothèse 1a), de même que les facteurs mésosociaux (organisationnels-hypothèse 1b et hors travail-hypothèse 1c) et microsociaux (individuels-hypothèse 1d) s'associent directement au niveau de détresse psychologique perçue chez les participants.

D'abord l'*assertiveness*, les stratégies de *coping* et le détachement psychologique s'associent significativement et négativement au niveau de détresse psychologique, et ce, même lorsque mesurés simultanément avec plusieurs stressors organisationnels et familiaux. Notons toutefois que cet effet s'amenuise plus les stressors s'additionnent, pour devenir non significatif lorsque les variables individuelles sont considérées (modèle 4). Ces résultats sont en accord avec la littérature selon laquelle, l'*assertiveness* réduirait le niveau de stress et de détresse

psychologique (Lee et Crockett, 1994; Michie, 2002; Suzuki, Kanoya, Katsuki et Sato, 2006). Il en serait de même pour les stratégies de *coping* et le détachement psychologique, alors que plusieurs études ont démontré que ces compétences diminueraient la détresse (Fortes-Ferreira, Peiró, González-Morales et Martin, 2006; Kato, 2014; Sonnentag et Bayer, 2005). Enfin, la disparition des relations entre ces trois compétences et la détresse psychologique, à l'ajout des variables individuelles (modèle 4), pourrait être expliquée par une étude de Parasuraman et Alutto (1981), selon laquelle, la présence d'une surcharge de facteurs de stress engendrerait des contraintes dans les ressources. Les compétences individuelles étant considérées comme des ressources (Brush, Greene et Hart, 2001), leur impact sur la détresse pourrait, ainsi, en être affecté.

Inversement, le cumul de plusieurs stressors de différentes sphères met à l'avant-plan l'influence du *self-leadership*, dont l'effet sur la détresse psychologique des avocats québécois n'apparaît significatif que lorsque l'ensemble des facteurs étudiés sont considérés. À l'opposée, des relations qu'entretiennent les autres compétences avec la détresse, l'analyse de l'ensemble des facteurs simultanément aura entraîné l'apparition d'une relation positive statistiquement significative entre le *self-leadership* et la détresse psychologique. Cette apparition est pour le moins intéressante, alors que le *self-leadership* est généralement considéré comme une compétence individuelle positive permettant de réduire la détresse psychologique (Houghton, Wu, Godwin, Neck et Manz, 2011; Neck et Manz, 1996). Ce résultat pourrait, néanmoins, être dû à l'utilisation de l'autopunition, une composante du *self-leadership* s'exprimant par l'autocritique et le sentiment de culpabilité devant l'incapacité d'effectuer une tâche, qui, lorsque surutilisée, pourrait mener à une diminution de l'estime de soi et de la motivation, de même qu'à la dépression (Manz et Sims, 2001).

Selon ces mêmes résultats, plusieurs facteurs organisationnels, hors travail et individuels s'associent directement au niveau de détresse psychologique ressentie par les participants, confirmant ainsi partiellement les hypothèses 1b, 1c et 1d. Les résultats

supportent certains constats observés au sein de la littérature alors que les relations sociales positives au travail (Cadieux, 2012; Ramos, 2012), la reconnaissance (Porter et Steers, 1973; Siegrist, 1996), et les opportunités de carrière (Marchand, 2004) pourraient réduire le niveau de détresse psychologique. Inversement, les résultats obtenus confirment que l'insécurité d'emploi (Bourbonnais, Comeau et Vézina, 1999; Virtanen, Vahtera, Pentti, Honkonen, Elovainio et Kivimäki, 2007), les demandes contractuelles (exigences liées à la performance et heures facturables) (Beck *et al.*, 1995, Carter, 2006; Daicoff, 1997; Gleixner et Aucoin, 2015; Krieger et Sheldon, 2015), et les demandes émotionnelles (Carter, 2006), s'associeraient plutôt à une détresse psychologique plus élevée.

L'ajout des facteurs hors travail permet également de confirmer partiellement l'hypothèse 1c. En accord avec des études récentes, les résultats supportent que les conflits travail-famille et famille-travail puissent augmenter, de façon significative, le niveau de détresse psychologique des avocats du Québec, alors que le statut parental et le soutien social hors travail auraient l'effet opposé (Carter, 2006; Gladu-Martin, 2016; Kendall et Muenchberger, 2009). L'ajout de facteur hors travail semble avoir eu une influence partielle sur la relation entre les facteurs organisationnels et la détresse psychologique, en entraînant la disparition de la relation entre les exigences liées à la performance et la détresse, significative dans le modèle précédent. À l'opposée, les opportunités de carrière sont devenues significatives à l'ajout des facteurs hors travail. Selon Ballout (2008), la satisfaction au travail, qui découle des opportunités de carrière, dépendrait aussi de la satisfaction générale d'un individu dans les autres sphères de sa vie. Ces résultats tendent donc à aller dans ce sens.

Les relations significatives des facteurs individuels s'accordent avec la littérature, confirmant ainsi partiellement l'hypothèse 1d. Ainsi, avancer en âge (Fuhrer, Stansfeld, Chemali et Shipley, 1999; Grzywacz, 2000; McDonough, 2000), posséder une forte estime de soi (Mäkikangas et Kinnunen, 2003) et avoir une cohérence de valeurs avec l'entreprise (Carter, 2006; Krieger et Sheldon, 2015; Ramos,

2012) pourraient entraîner une réduction significative de la détresse. Inversement, la consommation de drogue (Daicoff, 1997; Ross *et al.*, 1990), et un centre de contrôle externe contribueraient plutôt à augmenter la détresse ressentie (Pearlin et Schooler, 1978).

Ainsi, le contrôle simultané des compétences et des facteurs issus de différents niveaux (mésos et micros), appuie la littérature selon laquelle il faut considérer toutes les caractéristiques de l'environnement d'un individu pour comprendre l'origine de la détresse psychologique (Marchand, 2004; Marchand, Demers et Durand, 2006). En ajoutant l'interaction significative au modèle 4, la variance expliquée s'accroît de seulement 0,7%. Pourtant, la signification de $F \leq 0,05$ indique que cet ajout d'interaction est significatif. Ceci permet de confirmer partiellement l'hypothèse 2 selon laquelle les compétences individuelles ont le potentiel d'agir comme levier afin de réduire l'impact de certains stressors en milieu de travail. En effet, l'analyse des interactions met au premier plan que plusieurs interactions analysées sont apparues significatives, et ce, même en considérant l'effet direct de toutes les variables du modèle. La figure 4 illustre les interactions ressorties significatives *a priori*.

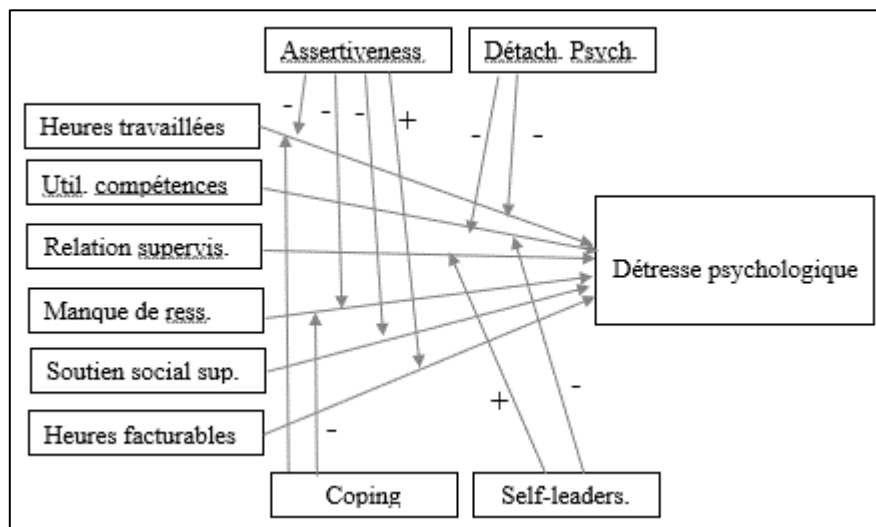


Figure 4. Interactions significatives au contrôle de tous les facteurs de l'étude (modèle 4) pour chacune des compétences concernées.

Bien que l'effet de neuf d'entre elles soit disparu lorsque toutes les interactions significatives sont considérées en même temps, il demeure que certains effets confondants pourraient expliquer ce résultat, ce qui se produit souvent lorsque des interactions sont testées simultanément (Dielman, 1996).

Ainsi, les résultats mettent en évidence que 1) le détachement psychologique réduit l'impact des heures travaillées et de l'utilisation des compétences sur la détresse psychologique; 2) le *self-leadership*, lorsque combiné à une relation étroite avec le superviseur, contribue à accroître la détresse ressentie alors qu'inversement, cette compétence accroît l'effet protecteur de l'utilisation des compétences sur la détresse; 3) L'*assertiveness*, protège les professionnels en regard des heures travaillées et du manque de ressources, tout en augmentant l'effet protecteur du soutien social du superviseur en contribuant à réduire la détresse ressentie. Toutefois cette compétence contribuerait à exacerber les tensions en contexte d'heures facturables; 4) le *coping* réduit l'impact du manque de ressources et des heures travaillées. On constate ainsi que l'*assertiveness*, soit la capacité à mettre ses limites et à dire non est la compétence ayant le plus d'impact sur les stressors organisationnels afin de réduire la détresse psychologique, suivi du détachement psychologique et de la capacité de *coping* et ce, même en considérant les facteurs individuels tels les traits de personnalité. C'est donc dire que les effets indirects des compétences sur la détresse sont encore plus importants que les effets directs qui eux sont disparus au contact des facteurs individuels.

Au final, en considérant les dix interactions de manière simultanée, seule l'*assertiveness* contribuerait à réduire significativement la détresse ressentie en contexte de manque de ressources et ce, même si les personnes évoluant en contexte de manque de ressource sont toujours exposées à une détresse plus élevée. Ce résultat s'accorde avec la littérature, selon laquelle, le manque de ressources peut entraîner une hausse du niveau de détresse psychologique, tout particulièrement si les demandes sont élevées (Demerouti *et al.*, 2001). Toutefois, selon Michie (2002), l'*assertiveness* serait l'une des ressources psychologiques dont disposerait l'individu afin de l'aider à faire

face à la pression et aux demandes de l'emploi. Ainsi, en situation de fortes demandes, l'*assertiveness* aiderait à pallier le manque d'autres ressources de l'environnement et aiderait à diminuer le niveau de détresse psychologique. La présente recherche confirme ce résultat de Michie (2002) tout en renforçant ce dernier alors que la présente étude tient en considérations plusieurs facteurs issus des différentes sphères de vie tout en considérant également plusieurs compétences de manière simultanée.

Contributions théoriques et pratiques

La recherche présentée dans le présent papier comporte plusieurs contributions théoriques et pratiques qu'il convient ici de souligner.

Au plan théorique, la présente recherche permet de mettre en relief l'apport simultané de plusieurs compétences susceptibles de réduire la détresse psychologique ressentie, ce qui constitue une avancée importante alors que les études actuelles ne contrôlent que pour une seule compétence la plupart du temps (Alberti et Emmons, 1986; Ames et Flynn, 2007; Hülshager *et al.*, 2015; Lazarus et Folkman, 1984; Manz et Neck, 2004; Sonnentag, 2012; Sonnentag *et al.*, 2014). Les résultats mettent en évidence le caractère significatif de ces compétences à la fois directement et indirectement (effets d'interactions). Ces interactions trouvées donnent lieu à des pistes de recherche futures afin d'approfondir, par d'autres méthodes statistiques (équations structurelles par exemple), les dynamiques liant ces compétences à la santé mentale des professionnels. Ces relations directes et indirectes devraient aussi être analysées avec d'autres problèmes de santé mentale tels le *burnout* et la dépression. Notons comme piste de recherche future qu'il serait pertinent d'évaluer les effets d'interaction entre ces compétences et les stressors hors travail. Les résultats obtenus soulignent également l'effet direct de plusieurs stressors organisationnels dans la pratique du droit, ceci même en considérant l'apport des autres sphères de vie et des compétences. Encore une fois, les études actuelles portant sur le rôle protecteur des compétences ne considèrent qu'un nombre limité de stressors (Ames et Flynn, 2007; Hülshager *et al.*,

2015; Lazarus et Folkman, 1984; Manz et Neck, 2004; Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2006; Sonnentag *et al.*, 2014) ce qui peut conduire à conclure à des relations significatives alors qu'elles ne le sont pas. Les résultats controversés concernant l'effet négatif du *self-leadership* pour la santé dans le contexte du droit soulignent également l'importance d'approfondir les connaissances sur cette compétence et ses effets. Enfin, les résultats suggèrent que l'effet additif des compétences entre elles (interaction entre les compétences) devrait éventuellement faire l'objet de recherche considérant leur impact important sur la détresse.

Sur le plan de la pratique professionnelle, les résultats obtenus identifient non seulement des stressors importants dans la pratique du droit, mais mettent également au premier plan les compétences, comme autant de leviers pour réduire l'effet délétère de ces stressors. Les facteurs organisationnels identifiés (p. ex. : les relations sociales au travail, la reconnaissance, les opportunités de carrière, etc.) devraient inspirer les pratiques quotidiennes de gestion chez les gestionnaires dans le domaine juridique afin de réduire la prévalence de détresse psychologique dans ces milieux. Parallèlement, l'apport des compétences constaté permet de souligner que des formations devraient être offertes en milieu de travail afin de développer la capacité des individus à faire face au stress (*coping*), à s'affirmer et à mettre leurs limites (*assertiveness*), et à faire une coupure avec le travail en dehors des heures de bureau (détachement psychologique). Néanmoins, un arrimage des pratiques de gestion et des politiques organisationnelles dans le milieu légal s'avère nécessaire afin de permettre aux avocat(e)s mettre en pratique ces compétences. Ceci implique donc également la formation des gestionnaires et dirigeants afin de favoriser la mise en place de comportements issus du détachement psychologique, des stratégies de *coping* et de l'*assertiveness*, qui pourront agir à titre de facteurs de protections sur la santé mentale des avocats du Québec et ce, aux dépens des stressors de l'environnement.

Conclusions et limites de l'étude

Le présent article visait à étudier l'impact direct des compétences individuelles (*assertiveness*, stratégies de *coping*, détachement psychologique et *self-leadership*) sur la détresse psychologique, mais aussi à approfondir le rôle modérateur de ces dernières sur la relation entre les facteurs organisationnels et la détresse. À cet effet, les compétences furent prises en compte de manière simultanée, tout comme divers facteurs issus de différentes sphères de la vie des travailleurs. Ces objectifs furent atteints, alors que les résultats présentés plus haut ont permis de confirmer les deux hypothèses du modèle de départ. Ces résultats vont plus loin, en montrant que l'impact des compétences individuelles sur la détresse psychologique évolue selon le nombre et la catégorie de stressors considérés. En effet, l'ajout des facteurs individuels, au modèle comprenant déjà les facteurs mésosociaux (organisationnels et hors travail), a entraîné la disparition de plusieurs variables, dont certains facteurs organisationnels et hors travail, mais aussi trois compétences individuelles : l'*assertiveness*, les stratégies de *coping* et le détachement psychologique. L'inverse s'est aussi produit alors que le *self-leadership*, qui, jusqu'à présent, était la seule compétence non significative, s'est révélée avoir une relation positive statistiquement significative avec la détresse psychologique au contrôle de l'ensemble des facteurs de stress répertoriés. En dépit de l'atteinte des objectifs, cette étude comprend certaines limites qui sont discutées ci-dessous.

La première limite de cette étude porte sur le recours à un devis transversal. Puisque l'étude est effectuée à un moment précis dans le temps, il est difficile d'établir de possibles liens de causalité entre les variables et le niveau de détresse, au moment de la complétion du questionnaire.

La seconde limite porte sur les méthodes d'analyses retenues. Bien que la régression soit une méthode d'analyse particulièrement efficace dans l'identification des relations entre les facteurs de risques et de protection, et la détresse psychologique,

il est, néanmoins, difficile d'en tirer de quelconques conclusions sur les causalités entre les variables. D'autres recherches ayant recours à des équations structurelles devraient être réalisées afin de confirmer les constats posés, notamment afin d'approfondir les interactions entre les compétences et les conditions de travail dans l'explication de la détresse psychologique.

La troisième limite porte sur le fait que seules quatre compétences individuelles ont été étudiées dans le cadre de cette étude. Bien que les résultats mettent en lumière l'apport de trois de ces compétences sur la détresse psychologique, il est impossible de savoir si d'autres compétences auraient pu avoir un impact plus important sur la détresse psychologique des avocats québécois. De plus amples recherches devraient être effectuées afin de voir le rôle direct et indirect d'autres compétences sur le niveau de détresse psychologique de ces derniers.

Une quatrième limite met en relief la généralisation des résultats. En effet, puisque l'étude a été effectuée auprès d'avocats du Québec, il peut sembler difficile de transposer les résultats à d'autres professions. Néanmoins, les études sur les compétences mentionnées dans ce mémoire ont été effectuées auprès d'autres types de professions tels des infirmières (Milstead, 1996) et des enseignants (Sonntag et Krueger, 2006), ce qui permet de présager que les résultats de la présente étude pourraient s'appliquer à d'autres milieux.

Malgré ces limites, cette recherche met de l'avant l'apport direct et indirect des compétences individuelles pour réduire la détresse psychologique des avocats du Québec tout en confirmant l'influence de certains facteurs organisationnels, hors travail et individuels sur cette détresse.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alberti, R. E., et Emmons, M. L. (1986). *Your perfect right: A guide to assertive living*. Impact Publishers.
- Alexander, J. C. (1987). Action and its environments. In J. C. Alexander, B. Giesen, R. Münch et N. J. Smelser (Eds.), *The micro-macro link* (pp. 289-318). University of California Press.
- Almeida, D. M., et Kessler, R. C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 670-680. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.670>
- Ames, D. R., et Flynn, F. J. (2007). What breaks a leader: The curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 307-324. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.2.307>
- Andrew, G., Benjamin, H., Darling, E., et Sales, B. (1990). The prevalence of depression, alcohol abuse, and cocaine abuse among United States lawyers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 13(3), 233-246. [https://doi.org/10.1016/0160-2527\(90\)90019-Y](https://doi.org/10.1016/0160-2527(90)90019-Y)
- Archer, M. S. (1995). *Realist social theory. The morphogenetic approach*. Cambridge University Press.
- Bailly, G. E. (2000). Impairment, the profession and your law partner. *Maine Bar Journal*, 15(1), 96-106.
- Ballout, H. (2008). Work-family conflict and career success: The effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*, 27(5), 437-466. <https://doi.org/10.1108/02621710810871781>
- Baron, R. M., et Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beauregard, N., Marchand, A., et Blanc, M.-È. (2011). What do we know about the non-work determinants of worker's mental health? A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 11(439), 1-15. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-439>
- Beck, C. J., Sales, B. D., et Benjamin, G. A. (1995). Lawyer distress: Alcohol-related

- problems and other psychological concerns among a sample of practicing lawyers. *Journal of Law and Health*, 10(1), 1-60. <https://engagedscholarship.csuohio.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1248&context=jlh>
- Bergin, A. J., et Jimmieson, N. L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession: The role of overcommitment. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 134-161. <https://doi.org/10.1037/a0032557>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., et Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441. <https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- Biron, C., Brun, J.-P., et Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511-522. https://www.researchgate.net/publication/23192490_Extent_and_sources_of_occupational_stress_in_university_staff
- Bishop, S. (2000). *Develop your assertiveness*. Kogan Page.
- Booth, B. M., Curran, G., Han, X., Wright, P., Frith, S., Leukefeld, C., Falck, R., et Carlson, R. G. (2010). Longitudinal relationship between psychological distress and multiple substance use: Results from a three-year multisite natural-history study of rural stimulant users. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 71(2), 258-267. <https://doi.org/10.15288/jsad.2010.71.258>
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., et Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment et Health*, 22(2), 139-145. <https://doi.org/10.5271/sjweh.122>
- Bourbonnais, R., Comeau, M., et Vézina, M. (1999). Job strain and evolution of mental health among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 95-107. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.95>
- Bourbonnais, R., Comeau, M., Vézina, M., et Dion, G. (1998). Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 34(1), 20-28. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199807\)34:1<20::AID-AJIM4>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199807)34:1<20::AID-AJIM4>3.0.CO;2-U)
- Brisson, C., et Larocque, B. (2001). Validité des indices de demande psychologique et de latitude décisionnelle utilisés dans l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de 1994-95 [Validity of psychological demand and decision latitude used in the 1994-95 National Population Health Survey (NPHS)].

- Canadian Journal of Public Health*, 92(6), 468–474.
<https://doi.org/10.1007/BF03404542>
- Brown, K., et MacAlister, D. (2006). Violence and threats against lawyers practising in Vancouver, Canada. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 48(4), 543–571. <http://dx.doi.org/10.3138/cjccj.48.4.543>
- Brush, C. G., Greene, P. G., et Hart, M. M. (2001). From initial idea to unique advantage: The entrepreneurial challenge of constructing a resource base. *Academy of Management Perspective*, 15(1), 64–78.
<https://doi.org/10.5465/ame.2001.4251394>
- Burns, D. D. (1980). *Feeling good: The New Mood Therapy*. William Morrow.
- Cadieux, N. (2012). *Professions réglementées et détresse psychologique: Regards croisés avec la population en emploi au Canada* [Regulated professions and psychological distress: Crossed perspectives with the employed population in Canada] [Doctoral dissertation, Université de Montréal]. Université de Montréal-Papyrus.
https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/9063/Cadieux_Nathalie_2012_these.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M., et Godbout, S.-M. (2019). *Rapport de recherche : étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II – 2017-2019* [Report of research: Study of the determinants of psychological health at work among Quebec lawyers, Phase II - 2017-2019]. Barreau du Québec.
<https://www.barreau.qc.ca/media/1886/rapport-sante-psychologique-travail-avocats.pdf>
- Cadieux, N., et Gladu-Martin, A. (2016). *Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec* [Determinants of stress and psychological distress among lawyers who are members of the Barreau du Québec]. Barreau du Québec.
- Caplan, R. D., Cobb, S., et French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 211–219. <https://doi.org/10.1037/h0076471>
- Carter, S. B. (2006). When the enemy lies within: Risk for professional burnout among family lawyers. *American Journal of Family Law*, 20(3), 160–167.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&site=eds-live&db=a9het&AN=27246862&custid=s6224580>
- Claessen, B. J. C., van Eerde Wendelien, C. G. R., et Roe, R. A. (2007). A review of the

- time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276.
<https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Commission de la santé mentale du Canada. (2013). *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*.
https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf
- Commission de la santé mentale du Canada. (2016). *Le soutien par les pairs: une nécessité*.
https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/2016-10/Making_the_Case_for_Peer_Support_2016_Fr.pdf.pdf
- Cooper, C. L., et Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., et Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Crompton, S. (2011). *Qu'est-ce qui stress les stressés? Principales sources de stress des Travailleurs* [What stresses the stressed? Main sources of stress for Workers]. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-008-x/2011002/article/11562-fra.pdf?st=aXED6X7b>
- Crosley, J. M. (1980). Preventing nurse 'burnout': 'Assertiveness training' can be cost-effective. *Cost Containment*, 2(12), 3-5.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10247127>
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit* [Psychological well-being at work: Foundations theory, conceptualization and instrumentation of the construct] [Doctoral dissertation, Université de Montréal]. Université de Montréal-Papyrus.
https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3916/Dagenais-Desmarais_Veronique_2010_these.pdf?sequence=4&etisAllowed=y
- Daicoff, S. (1997). Lawyer know thyself: A review of empirical research on attorney attributes bearing on professionalism. *American University Law Review*, 46(1), 1337-1428.

<https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1406&context=aulr>

- Danna, K., et Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00006-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00006-9)
- Darr, W., et Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- De Jonge, J., Reuvers, M. M. E. N., Houtman, I. L. D., et Kompier, M. A. J. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 256-268. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.256>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., et Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. SAGE.
- Dielman, T. E. (1996) *Applied Regression Analysis for business and economic* (2nd ed.). Wadsworth.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., et Steinhardt, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485. <https://doi.org/10.1080/00223980109603713>
- Dupret, É., Bocéréan, C., Teherani, M., et Feltrin, M. (2012). Le COPSOQ : un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux [The COPSOQ: a new French psychosocial risk assessment questionnaire]. *Santé publique*, 24(3), 189-207. <https://doi.org/10.3917/spub.123.0189>
- Ejere, E. I. (2010). Absence from work: A study of teacher absenteeism in selected public primary schools in Uyo, Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 115-123. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n9p115>
- Ellis, A. (1977). *The basic clinical theory of rational-emotive therapy*. Springer.

- Fogaty, G. J., Machin, M. A., Albion, M. J., Sutherland, L. F., Lalor, G. I., et Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 429-452. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1670>
- Fortes-Ferreira, L., Peiró, J. M., González-Morales, M. G., et Martín, I. (2006). Work-related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(4), 293-302. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00519.x>
- Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., Chemali, J., et Shipley, M. J. (1999). Gender, social relations and mental health: Prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science et Medicine*, 48(1), 77-87. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00290-1](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00290-1)
- Giddens, A. (1987). *La constitution de la société* [The society's constitution]. PUF.
- Gilbreath, B., et Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131. <https://pdfs.semanticscholar.org/45f5/ade5a8eaa46104344b426a5f0fb5f09947ba.pdf>
- Gladu-Martin, A. (2016). *Les facteurs de risque et de protection sociaux, individuels, organisationnels et hors travail au stress et à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec* [Social, individual, organizational and non-work related risk and protection factors of stress and psychological distress among lawyers from the Barreau du Québec] [Master's thesis, Université de Sherbrooke]. Université de Sherbrooke-Savoirs. https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/8887/Gladu_Martin_Anie_MSc_2016.pdf;sequence=3
- Gleixner, M., et Aucoin, L. (2015). Les femmes au sein de la profession juridique : un regard sur le présent et une vision tournée vers l'avenir [Women in the legal profession: A look at the present and towards the future]. *University of New Brunswick Law Journal*, 66(1), 228-262.
- Greenspan, M. J., et Feltz, D. L. (1989). Psychological interventions with athletes in competitive situations: A review. *The Sport Psychologist*, 3(3), 219-236. <https://doi.org/10.1123/tsp.3.3.219>
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.4.236>

- Hargie, O., et Dickson, D. (2004). *Skilled Interpersonal Communication* (4th ed.). Routledge.
- Hill, A. (1998). *La santé, le mieux-être et le rétablissement des femmes au sein de la profession juridique* [The health, well-being and recovery of women in the legal profession]. Barreau du Québec.
- Holden, L., Scuffham, P., Hilton, M., Vecchio, N., et Whiteford, H. (2010). Psychological distress is associated with a range of high-priority health conditions affecting working Australians. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 34(3), 304-310. <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2010.00531.x>
- Hopkins, V., et Gardner, D. (2012). The mediating role of work engagement and burnout in the relationship between job characteristics and psychological distress among lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68. <http://hdl.handle.net/10179/2771>
- Houghton, J., et Neck, C. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Houghton, J. D., Wu, J., Godwin, J. L., Neck, C. P., et Manz, C. C. (2011). Effective stress management: A model of emotional intelligence, self-leadership, and student stress coping. *Journal of Management Education*, 36(2), 220-238. <https://doi.org/10.1177/1052562911430205>
- Hülshager, U. R., Feinholdt, A., et Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464-489. <https://doi.org/10.1111/joop.12115>
- Iqbal, S., Khawar, S., et Rizwan, M. (2014). An empirical study on antecedents and consequences of job stress in different organizations of Bahawalpur. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 162-186. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6096>
- Johnson, J. V., et Hall, E. M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Joudrey, A. D., et Wallace, J. E. (2009). Leisure as a coping resource: A test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, 62(2), 195-217. <https://doi.org/10.1177/0018726708100357>

- Kammeyer-Mueller, J. D., Simon, L. S., et Rich, B. L. (2012). The psychic cost of doing wrong: Ethical conflicts, divestiture socialization, and emotional exhaustion. *Journal of Management*, 38(3), 784-808. <https://doi.org/10.1177/0149206310381133>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., et Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Karasek, R., et Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. Basic Books.
- Kato T. (2014). Coping with interpersonal stress and psychological distress at work: comparison of hospital nursing staff and salespeople. *Psychology research and behavior management*, 7(1), 31–36. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S57030>
- Kendall, E., et Muenchberger, H. (2009). Stressors and supports across work and non-work domains: The impact on mental health and the workplace. *Work*, 32(1), 27-37. <https://doi-org/10.3233/WOR-2009-0813>
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E. E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L., Walters, E. E., et Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalence and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976. <https://doi-org/10.1017/S0033291702006074>
- Krieger, L. S., et Sheldon, K. M. (2015). What makes lawyers happy? A data-driven prescription to redefine professional success. *George Washington Law Review*, 83(2), 554-626. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2398989>
- Kuper, H., et Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Epidemiology et Community Health*, 57(2), 147-153. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.57.2.147>
- Lazarus, R. S., et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lee, S., et Crockett, M. S. (1994). Effect of assertiveness training on levels of stress and

- assertiveness experienced by nurses in Taiwan, Republic of China. *Issues in Mental Health Nursing*, 15(4), 419-432.
<https://doi.org/10.3109/01612849409006918>
- Lefevre, E. R., et West, M. L. (1984). Expressed priorities of assertiveness trainees. *Canadian Counsellor*, 18(1), 168-173.
<https://cjcrc.ualgary.ca/article/view/59842>
- Leiter, M. P., et Maslach, C. (2000). *Areas of Worklife Survey*. Mind Garden, Inc.
- Limm, H., Gündel, H., Heinmüller, M., Marten-Mittag, B., Nater, U. M., Siegrist, J., et Angerer, P. (2011). Stress management interventions in the workplace improve stress reactivity: A randomised controlled trial. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(2), 126-133.
<http://dx.doi.org/10.1136/oem.2009.054148>
- Locke, E. A., et Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice-Hall.
- Long, B. C. (1998). Coping with workplace stress: A multiple-group comparison of female managers and clerical workers. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.1.65>
- Macaden, L. (2005). Assertiveness in nursing. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*, 6(2), 5-8.
https://www.researchgate.net/profile/Leah_Macaden2/publication/258209024_Macaden_L_July_-_Dec_2005_Assertiveness_in_Nursing_Indian_Journal_of_Continuing_Nursing_Education_62_5-8/links/556d852c08aec22683056ea6/Macaden-L-July-Dec-2005-Assertiveness-in-Nursing-Indian-Journal-of-Continuing-Nursing-Education-62-5-8.pdf
- Mahoney, M. J., et Arnkoff, D. B. (1978). Cognitive and self-control therapies. In S. L. Garfield et A. E. Borgin (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (pp. 689-722). Wiley.
- Mahoney, M. J., et Arnkoff, D. B. (1979). Self-management: Theory, research, and application. In J. P. Brady et D. Pomerleau (Eds.), *Behavioral medicine: Theory and practice* (pp. 75-96). Williams et Williams.
- Mäkikangas, A., et Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557.
[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00217-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00217-9)

- Manz, C. C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Prentice-Hall.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306232>
- Manz, C. C., et Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (3rd ed.). Prentice-Hall.
- Manz, C. C., et Sims, H. P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288845>
- Manz, C. C., et Sims, H. P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. Berrett-Koehler.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale: Une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique* [Work and mental health: A multi-level perspective of determinants of psychological distress] [Doctoral thesis, Université de Montréal]. Université de Montréal-Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/14848/Marchand_Alain_2004_these.pdf?sequence=1
- Marchand, A., et Blanc, M.-È. (2010). The contribution of work and non-work factors to the onset of psychological distress: An eight-year prospective study of a representative sample of employees in Canada. *Journal of Occupational Health Psychology*, 52(3), 176-185. <https://doi.org/10.1539/joh.L9140>
- Marchand, A., Demers, A., et Durand, P. (2005a). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science et Medecine*, 61(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.037>
- Marchand, A., Demers, A., et Durand, P. (2005b). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health et Illness*, 27(5), 602-627. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9566.2005.00458.x>
- Marchand, A., Demers, A., et Durand, P. (2006). Un modèle multiniveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'œuvre [A multilevel model of determinants of mental health in the workforce]. *Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire*, 25(2), 11-30. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2006-0010>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., et Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matell, M. S., et Jacoby, J. (1971). Is there an optimal number of alternatives for Likert scale items? Study I: Reliability and validity. *Educational and Psychological Measurement*, 31(3), 657-674. <https://doi.org/10.1177/001316447103100307>
- Mausner-Dorsch, H., et Eaton, W. W. (2000). Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*, 90(11), 1765-1770. <https://doi.org/10.2105/ajph.90.11.1765>
- McCann, B. S., Russo, J., et Benjamin, G. A. (1997). Hostility, social support, and perceptions of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 175-185. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.2.2.175>
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453-476. <https://doi.org/10.2190/BPFG-X3ME-LHTA-6RPV>
- McLachlan, J. F. C., et Walderman, R. L. (1976). Brief scales for evaluating assertiveness, marital communication, and work satisfaction. *Journal of Community Psychology* 4(3), 303-305. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(197607\)4:3<303::AID-JCOP2290040313>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/1520-6629(197607)4:3<303::AID-JCOP2290040313>3.0.CO;2-L)
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67-72. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.59.1.67>
- Michie, S., et Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: A systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 3-9. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.60.1.3>
- Milstead, J. A. (1996). Basic tools for the orthopaedic staff nurse. Part 1: Assertiveness. *Orthopedic Nursing*, 15(1), 23-28. <http://dx.doi.org/10.1097/00006416-199601000-00006>
- Mirowsky, J., et Ross, C. E. (1989). *Social institutions and social change*. Aldine de Gruyter.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., et Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440. <https://doi.org/10.1037/a0016739>
- Neck, C. P., et Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of*

- Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
<https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C. P., et Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699. <https://doi.org/10.1002/job.4030130705>
- Neck, C. P., et Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445-467. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199609\)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199609)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N)
- Noblet, A., et LaMontagne, A. D. (2006). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health Promotion International*, 21(4), 346-353. <https://doi.org/10.1093/heapro/dal029>
- Organisation Mondiale de la Santé. (2001). *Rapport sur la santé dans le monde 2001-La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs* [World health report 2001-Mental health: New conception, new hopes]. Organisation Mondiale de la Santé. https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_fr.pdf?ua=1
- Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec. (2016). *Cumulatif des demandes d'aide à ce jour : 1995-2016* [Cumulative aid requests to date: 1995-2016]. Programme d'aide aux membres du Barreau.
- Parasuraman, S., et Alutto, J. A. (1981). An examination of organizational antecedents of stressors at work. *Academy of Management Journal*, 24(1), 48-67. <https://doi.org/10.5465/255823>
- Parent-Lamarche, A. (2008). *Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique* [A study on the moderating role of personality traits on the relationship between the conditions of work organization and psychological distress] [Master's thesis, Université de Montréal]. Université de Montréal-Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3198/Parent-Lamarche_Annick_2009_memoire.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pearlin, L. I., et Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21. <https://doi.org/10.2307/2136319>
- Piccinelli, M., et Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression. Critical review. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492. <https://doi.org/10.1192/bjp.177.6.486>

- Porter, L. W., et Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Price, J. L., et Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI Press Inc.
- Ramos, P. J. (2012). *Well-being: A study of attorney beliefs, attitudes, and perceptions* (Publication No. 3541419) [Doctoral thesis, Saybrook University]. ProQuest Dissertations Publishing.
- Ritzer, G. (1996). *Modern sociological theory*. McGraw Hill.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. Basic Books.
- Ross, C. E., Mirowsky, J., et Goldsteen, K. (1990). The impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 52(4), 1059-1078. <https://doi.org/10.2307/353319>
- Rothbard, N. P., et Wilk, S. L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal*, 54(5), 959-980. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.0056>
- Schroeder, H. E., Rakos, R. F., et Moe, J. (1983). The social perception of assertive behavior as a function of response class and gender. *Behavior Therapy*, 14(4), 534-544. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(83\)80076-8](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(83)80076-8)
- Sharpe, M. (2010). The problem of mental ill-health in the profession and a suggested solution. In R. Mortensen, F. Bartlett et K. Tranter (Eds.), *Alternative perspective on lawyers and legal ethics: Reimagining the profession* (pp. 279-298). Taylor et Francis (Routledge).
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sinclair, V. G., et Wallston, K. A. (2004) The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment*, 11(1), 94-101. <https://doi.org/10.1177/1073191103258144>
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>

- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., et Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206-216. <https://doi.org/10.1037/a0035760>
- Sonnentag, S., et Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., Binnewies, C., et Mojza, E. J. (2008). Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674-684. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.674>
- Sonnentag, S., et Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Suzuki, E., Kanoya, Y., Katsuki, T., et Sato, C. (2006). Assertiveness affecting burnout of novice nurses at university hospitals. *Japan Journal of Nursing Science*, 3(2), 93-105. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2006.00058.x>
- Suzuki, E., Saito, M., Tagaya, A., Mihara, R., Maruyama, A., Azuma, T., et Sato, C. (2009). Relationship between assertiveness and burnout among nurse managers. *Japan Journal of Nursing Science*, 6(2), 71-81. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2009.00124.x>
- Tummers, L. (2017). The relationship between coping and job performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(1), 150-162. <https://doi.org/10.1093/jopart/muw058>
- Virtanen, M., Vahtera, J., Pentti, J., Honkonen, T., Elovainio, M., et Kivimäki, M. (2007). Job strain and psychologic distress: Influence on sickness absence among Finnish employees. *American Journal of Preventive Medicine*, 33(3), 182-187. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2007.05.003>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., et Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1) 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

CINQUIÈME CHAPITRE

DISCUSSION

Le prochain chapitre s'intéresse aux différentes retombées de l'étude présentée dans ce mémoire sur la détresse psychologique, effectué auprès des avocats membres du Barreau du Québec. Les premières et deuxième sections abordent, respectivement, les contributions théoriques et pratiques de ce mémoire. La troisième section présente les limites de l'étude, et la quatrième, les pistes de recherches potentiellement pertinentes en fonction des résultats obtenus. Mais tout d'abord, il importe de faire un retour sommaire sur les objectifs de recherche qui ont porté ce mémoire.

5.1 Les objectifs de recherche

Le présent mémoire reposait sur deux objectifs de recherche principaux dont l'intention de départ était de proposer de nouvelles avenues positives afin de diminuer la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec. Le premier objectif était de déterminer les compétences individuelles (*assertiveness*, stratégies de *coping*, détachement psychologique et *self-leadership*), les facteurs mésosociaux (organisationnels et hors travail) et microsociaux (individuels) susceptibles de jouer le rôle de facteur de risque ou de protection face à la détresse psychologique des avocats du Québec. Cet objectif a été atteint. Le deuxième objectif était de cibler les relations d'interaction entre les compétences individuelles et les facteurs organisationnels pouvant influencer le niveau de la détresse. Ces deux objectifs sont illustrés à travers les hypothèses posées dans le modèle conceptuel illustré et expliqué au chapitre 2. Ce modèle, testé dans le cadre de l'article qui constitue le chapitre de résultat (chapitre 4) a permis l'atteinte de ces deux objectifs de recherche.

5.2 Apports du mémoire à l'avancement des connaissances sur la santé mentale des avocats et pistes de recherche

Le présent mémoire s'imbriquait dans la phase II du projet de recherche en association avec le Barreau du Québec (Cadieux *et al.*, 2019). Cette démarche visait à répondre à la problématique de stress et de détresse psychologique bien présente chez cette profession réglementée à risque (Hill, 1998; PAMBA, 2006, 2016), en plus de déterminer les facteurs de risques et de protections susceptibles d'avoir un impact sur la santé mentale des avocats membres du Barreau du Québec. Ces différents déterminants de la détresse, recensés par Cadieux et Gladu-Martin (2016), à la phase I du projet, et classés selon les niveaux et dimensions du modèle théorique général d'analyse de la santé mentale de Marchand (2004), ont permis d'alimenter le cadre théorique utilisé aux fins de ce mémoire, et présenté au chapitre 2. Les prochaines sections abordent les contributions théoriques et pratiques de ce mémoire.

5.2.1 Les contributions théoriques de ce mémoire

Les résultats issus de ce mémoire proposent plusieurs contributions théoriques à l'état des connaissances sur la détresse psychologique, plus particulièrement, chez les avocats du Québec. D'abord, cette étude a permis de déterminer les compétences individuelles, parmi celles sélectionnées (*assertiveness*, stratégies de *coping*, détachement psychologique et *self-leadership*), qui ont un impact direct sur le niveau de détresse psychologique des avocats, en plus de valider la présence de relations d'interaction entre ces compétences et certains facteurs organisationnels, sur la détresse. Cette deuxième phase du projet de recherche, en partenariat avec le Barreau du Québec, a aussi permis de valider quantitativement les résultats qualitatifs de la phase I, et ainsi, de cibler les facteurs significatifs, issus des différents niveaux décrits par Marchand (2004), qui peuvent influencer la détresse psychologique des avocats du Québec. Ce mémoire a aussi fait l'analyse de plusieurs compétences simultanément, alors que cette approche est peu présente dans la littérature et que plusieurs études se concentrent sur une seule compétence isolément (Alberti et Emmons, 1986; Ames et

Flynn, 2007; Hülshager *et al.*, 2015; Lazarus et Folkman, 1984; Manz et Neck, 2004; Sonnentag, 2012; Sonnentag *et al.*, 2014). Ceci a donc permis de vérifier les facteurs de risque (organisationnels, hors travail, et individuel) et de protection, entretenant des relations directes avec la détresse, en utilisant la régression hiérarchique introduisant graduellement les facteurs issus des différentes sphères de vie. Ces résultats ont aussi permis de confirmer l'importance de considérer l'ensemble des caractéristiques issues des différentes sphères de la vie d'un individu lorsque celui-ci vit de la détresse psychologique au travail (Cadieux et Marchand, 2015; Marchand 2004). L'individu est un tout, et l'ensemble des déterminants et dimensions qui lui sont propres, ou qui se réfèrent à son environnement, peuvent avoir un impact sur sa santé mentale (Cadieux, 2012). Finalement, les résultats viennent réaffirmer l'ensemble des constats sur la problématique actuelle, déjà exposés à la phase I (Cadieux et Gladu-Martin, 2016), et à la phase II (Cadieux *et al.*, 2019), selon lesquels la détresse psychologique est bien présente chez les avocats du Québec (PAMBA, 2006, 2016). Ceci, dans un contexte où certaines études soutiennent que les avocats sont trois fois plus à risque de dépression et de dépendance aux substances toxiques (Hill, 1998), ces probabilités n'en sont que d'autant plus préoccupantes aujourd'hui, alors que les demandes d'aides au PAMBA sont bien plus élevées aujourd'hui (120 en 1996, pour 1157 en 2016) (PAMBA, 2016).

Les prochaines sous-sections s'intéresseront aux différents apports des compétences individuels et des facteurs organisationnels, hors travail et individuels, jugés significatifs, sur la détresse psychologique des avocats du Québec.

5.2.1.1 L'influence directe et interactionnelle des compétences individuelles sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Les résultats obtenus lors des analyses ont permis de faire ressortir plusieurs relations directes entre les compétences individuelles sélectionnées (*assertiveness*, stratégies de *coping*, détachement psychologique et *self-leadership*) et la détresse psychologique. Ainsi, *l'assertiveness*, les stratégies de *coping* et le détachement psychologique, lorsque contrôlées seules, avec les facteurs organisationnels, et à l'ajout de ceux hors travail, ont une relation

directe significativement négative avec la détresse psychologique. De son côté, le *self-leadership*, lorsque contrôlé avec l'ensemble des facteurs retenus (méso et micro), s'avère significatif pour expliquer une augmentation de la détresse psychologique chez les avocats. Finalement, suite aux analyses d'interactions, il semblerait que le manque de ressources, lors que combiné à l'affirmation de soi (*assertiveness*), diminuerait la détresse psychologique. L'ensemble de ces relations seront discutées de façon plus détaillée dans les sous-sections suivantes.

5.2.1.1.1 L'influence de l'assertiveness sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Aucune étude ne semblait s'être, auparavant, penchée sur l'impact de l'*assertiveness* sur la détresse psychologique des avocats. Les analyses effectuées sur les réponses obtenues ont permis de déterminer la présence d'une relation directe significativement négative entre l'*assertiveness* et la détresse psychologique de ces derniers. Elle aiderait, ainsi, à réduire la détresse chez les avocats du Québec. Ce résultat s'accorde avec la littérature selon laquelle l'*assertiveness* pourrait réduire la détresse psychologique (Crosley, 1980; Lee et Crockett, 1994; Michie, 2002; Suzuki *et al.*, 2006). En effet, l'*assertiveness* aurait la possibilité d'influencer positivement l'efficacité au travail et les relations sociales au travail, jugées comme étant plus difficiles (Crosley, 1980; Lee et Crockett, 1994). L'*assertiveness* aurait aussi une influence directe sur la satisfaction au travail (Creech et Boyle, 1985), sur la capacité à exprimer ses émotions positives, ainsi que sur celle de recevoir et d'offrir des compliments (Lefevre et West, 1984; Schroeder *et al.*, 1983).

Sur un autre ordre d'idées, les résultats ont aussi permis d'observer la présence de quatre interactions entre l'*assertiveness* et les facteurs organisationnels. Toutefois, certaines sont apparues non significatives lorsque les interactions observées pour d'autres compétences furent introduites dans l'analyse. Malgré tout, ceci mérite d'être mentionné alors que l'*assertiveness* s'est positionnée, dans le cadre de cette étude, comme la compétence ayant le plus d'impacts indirects sur la détresse psychologique au travail. Ainsi, il est apparu à priori que l'*assertiveness* réduit l'impact des heures

travaillées et du manque de ressources sur la détresse. Il est également apparu que lorsque combiné au soutien social du superviseur, l'effet sur la décroissance de la détresse ressentie est plus grand. Notons aussi que l'*assertiveness* est apparue comme un facteur de risque indirect en augmentant l'impact des heures facturables sur la détresse. Ce résultat est cohérent avec l'étude de Cadieux *et al.* (2019) qui soulignait déjà l'effet délétère des heures facturables. Ainsi, les individus disposant d'un *assertiveness* élevé et oeuvrant dans un contexte d'heures facturables pourraient être plus à risque de ressentir une détresse élevée. Au final, en contrôlant les analyses pour toutes les variables du modèle incluant dix interactions significatives, une relation d'interaction significative entre le manque de ressources et l'*assertiveness*, sur la détresse psychologique est demeurée significative. Ainsi, la mise en place de comportements d'affirmation de soi (*assertiveness*), en situation de manque de ressources au travail, devrait diminuer la détresse. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que, selon Demerouti *et al.* (2001), qu'un manque de ressources, surtout en présence de fortes demandes de l'emploi, pourrait augmenter le niveau de détresse perçue. L'*assertiveness* pourrait, quant à elle, diminuer les risques de développer de la détresse psychologique causée par les pressions engendrées par ces fortes demandes (Michie, 2002). Néanmoins, tel que le montre la figure 4 du chapitre 4, bien que l'*assertiveness* entraîne une diminution de la détresse psychologique en situation de manque de ressources dans le milieu de travail, il n'en demeure pas moins que cette détresse sera généralement plus élevée qu'en présence des ressources requises dans le milieu par l'avocat.

5.2.1.1.2 L'influence des stratégies de coping sur détresse psychologique des avocats québécois. En ce qui a trait aux stratégies de *coping*, les résultats obtenus s'accordent, eux aussi, avec la littérature et montrent que celles-ci peuvent aider à réduire le niveau de détresse psychologique rencontré par les avocats du Québec. En effet, la mise en place des différentes stratégies de *coping* telles les pensées positives, la maîtrise de soi et de ses émotions et la résolution de problèmes, pour ne nommer que celles-ci, aurait des effets bénéfiques sur le bien-être de l'individu, et réduirait la détresse

psychologique (Lazarus et Folkman, 1984; Michie, 2002). La sélection de la stratégie la plus adaptée à la situation dépendrait de l'évaluation cognitive que fait l'individu des stressseurs, des ressources présentes dans l'environnement pour faire face à cette épreuve, mais aussi du niveau de stress que la situation semble lui apporter (Fogaty *et al.*, 1999; Lazarus et Folkman, 1984; Tobin *et al.*, 1989). Selon Michie (2002), les stratégies de *coping* auraient aussi la possibilité de réduire les risques de stress associés aux pressions engendrées par les demandes de l'emploi. Ce constat est partiellement confirmé alors qu'avant de contrôler pour toutes les interactions significatives entre les compétences et les stressseurs organisationnels, 2 interactions entre le *coping* et les facteurs organisationnels sont apparues significatives : *coping* x heures travaillées et *coping* x manque de ressources. Conséquemment, il semble qu'en contexte de manque de ressources ou d'heures travaillées élevées (plus de 50h par semaine), le *coping* pourrait réduire la détresse ressentie. Cette relation devra néanmoins faire l'objet de recherches ultérieures alors que celle-ci est apparue non significative en contrôlant pour les autres interactions du modèle.

5.2.1.1.3 L'influence du détachement psychologique sur la détresse psychologique des avocats québécois. Les résultats abordant la relation directe entre le détachement psychologique et la détresse psychologique viennent renchérir l'apport de cette compétence sur la détresse dans la littérature sur le sujet, et plus précisément chez les avocats. En effet, les résultats de la présente étude démontrent que le détachement psychologique pourrait réduire la détresse psychologique chez les avocats du Québec. L'état des connaissances sur le sujet, bien que n'ayant pas été évalué auprès du même échantillon ni de la même population, montre que faire preuve de détachement psychologique aurait des effets bénéfiques sur le bien-être psychologique au travail, ainsi que sur la performance au travail (Sonnetag, 2012). Rothbard et Wilk (2011) ont d'ailleurs démontré que la performance au travail serait, entre autres, rehaussée par l'impact positif du détachement psychologique sur l'état affectif du travail. En effet, cette compétence aurait une influence positive sur la capacité à être heureux, et sur le sentiment de fatigue. Ainsi donc, un individu reposé et dans un état positif, dû au

détachement psychologique, sera plus performant au travail (Rothbard et Wilk, 2011; Sonnentag *et al.*, 2008). D'autres études ont aussi discuté de l'influence du détachement psychologique sur les comportements proactifs au travail (Binnewies *et al.*, 2010; Sonnentag, 2012). Notons encore une fois qu'avant de contrôler pour toutes les interactions significatives entre les compétences et les stressors organisationnels, deux interactions entre le détachement psychologique et les facteurs organisationnels sont apparues significatives : détachement psychologique X heures travaillées, et détachement psychologique x utilisation des compétences. Les résultats démontrent ainsi le potentiel du détachement psychologique à réduire l'effet délétère des longues heures de travail et de l'utilisation des compétences.

5.2.1.1.4 L'influence du self-leadership sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Finalement, les résultats récoltés lors des analyses indiquent que le *self-leadership*, lorsqu'évalué avec l'ensemble des facteurs sélections de chacune des catégories (méso et micro), augmenterait le niveau de détresse psychologique. Ces résultats vont à l'encontre de la littérature sur le sujet, alors que le *self-leadership* est considéré comme une compétence pouvant entraîner une diminution du niveau de stress et de détresse psychologique chez les individus (Houghon *et al.*, 2011; Neck et Manz, 1996), en plus d'influencer positivement leur sentiment d'efficacité, de conscience de soi et d'autodétermination, leur motivation intrinsèque, ainsi que leur performance au travail (Deci et Ryan, 1985; Dolbier *et al.*, 2001; Manz, 1986; Manz et Neck, 2004; Manz et Sims, 1980; Neck et Houghton, 2006). Néanmoins, certains éléments seraient en mesure d'expliquer ce résultat inattendu. Alors que le *self-leadership* se définit par la mise en place de divers comportements visant à améliorer son propre niveau de motivation personnelle et ainsi, augmenter son niveau de performance au travail (Manz et Neck, 2004), l'une de ces stratégies, l'autopunition, pourrait avoir des effets néfastes sur le niveau de détresse psychologique. En effet, Manz et Sims (2001), sont parvenus à démontrer que l'utilisation prolongée de cette composante du *self-leadership*, qui se traduit généralement par de l'autocritique et de la culpabilité à l'idée de n'avoir pu effectuer une tâche, pourrait entraîner une

diminution de l'estime de soi et de la motivation, en plus d'augmenter les risques de développer de la dépression.

Enfin, bien que les relations directes significativement négatives de l'*assertiveness*, des stratégies de *coping* et du détachement psychologique avec la détresse psychologique des avocats du Québec aient été démontrées, il n'en demeure pas moins qu'elles sont disparues lorsqu'analysées avec l'ensemble des facteurs étudiés. Ces disparitions pourraient être dues, selon Parasuraman et Alutto (1981), à des contraintes dans les ressources, engendrées par une surcharge des facteurs de stress dans les diverses sphères de la vie de l'individu. Étant considérées comme des ressources par Brush *et al.* (2001), l'influence des compétences sur la détresse psychologique des avocats. Les compétences individuelles étant des ressources propres aux individus, l'influence de celles-ci sur la détresse psychologique pourrait aussi être diminuée, voire inefficace, contre cette dernière.

Comme les résultats sur les compétences individuelles se sont avérés concluants et ont ainsi permis de déterminer qu'elles peuvent agir à titre de facteur de protection auprès des avocats du Québec, il importe de continuer les recherches sur le sujet afin de développer une banque de compétences susceptibles de pouvoir les protéger contre les indicateurs de stress présents dans les sphères de leur vie et pouvant impacter sur leur niveau de détresse psychologique au travail. Ainsi, d'autres compétences, telle la présence attentive (*mindfulness*), l'intelligence émotionnelle, la gestion du temps, etc. pourraient être étudiées. De plus, puisque la situation actuelle demeure problématique chez ce groupe de professionnels, en ce qui a trait au stress et à la détresse, tel que le montrent les quelque 1157 demandes d'aide au PAMBA en 2016 (PAMBA, 2016), les outiller sur ces moyens d'agir devient une priorité.

5.2.1.2 L'influence directe des facteurs de risque et de protection mésosociaux organisationnels. D'autres résultats ont permis de déterminer les différentes relations significatives entre les facteurs issus du milieu de travail, et la détresse psychologique.

Ainsi, lorsque contrôlées seulement avec les compétences individuelles, les relations avec les juges et la reconnaissance ont une relation directe significativement négative sur la détresse en réduisant significativement celle-ci. Inversement, l'insécurité d'emploi, les demandes émotionnelles, les exigences liées à la performance et les heures facturables contribuent à accroître significativement la détresse psychologique. Il est possible d'observer la disparition de plusieurs de ces relations à l'ajout des facteurs hors travail (exigences liées à la performance) et individuels (relations sociales avec les juges, reconnaissance et heures facturables). L'analyse conjointe des facteurs mésosociaux organisationnels et hors travail a aussi entraîné l'apparition d'une nouvelle relation directe significativement négative entre la détresse psychologique et les opportunités de carrière. Ces différentes relations sont discutées dans les sous-sections suivantes.

5.2.1.2.1 L'influence des relations sociales avec les juges sur la détresse psychologique des avocats québécois. Les résultats ont, en effet, permis d'observer que les relations sociales avec les juges permettraient de diminuer la détresse chez les avocats du Québec. Bien qu'une étude de Pfeiffer (2007), ce soit pencher sur les relations professionnelles qu'entretiennent les avocats avec leurs collègues et l'impact positif qui en découle, il demeure difficile de déterminer si ce résultat s'accorde avec la littérature. En effet, il semble que peu, sinon aucune, étude se soit intéressée de plus près à l'influence des relations sociales juges/avocats sur le niveau de détresse psychologique de ces derniers. Notons toutefois que le fait de mesurer cette variable via une variable binaire (non/oui) pourrait expliquer ce résultat. Cette décision fut prise en raison du fait que la pratique du droit est extrêmement hétérogène (contexte public/privé, domaines de pratique variés, etc.). Conséquemment, l'étude n'a pu se pencher sur la qualité de la relation avec la magistrature alors que plusieurs avocats ne plaident pas et ne sont pas amenés à être en relation avec les juges. Il a toutefois été décidé de mesurer l'exposition ou non aux juges afin de vérifier l'impact de cette exposition sur la détresse. Ceci, alors que les données recueillies dans la phase I du projet de recherche (phase qualitative) avaient permis de mettre en évidence que

plusieurs avocats considéraient que les relations sociales pouvaient constituer un facteur de risque (Cadieux et Gladu-Martin, 2016). Il était notamment souligné que le fait de ne pas connaître l'identité du juge qui présidera, de même que les juges faisant preuve d'inflexibilité, ou qui sont trop exigeants, augmenterait le niveau de détresse psychologique des avocats (Gladu-Martin, 2016). De ce fait, il est possible de supposer que des relations positives pourraient avoir l'effet opposé, et donc, réduire la détresse chez ces derniers. De plus amples recherches devraient s'intéresser à la qualité de la relation avec la magistrature et son impact sur la détresse psychologique.

5.2.1.2.2 L'influence de la reconnaissance, des opportunités de carrière et de l'insécurité d'emploi sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Les résultats tendent à démontrer que la reconnaissance, les opportunités de carrière et l'insécurité d'emploi influenceraient significativement la détresse psychologique. Tel que présenté au chapitre 2, le modèle « effort-récompense » de Siegrist (1996) est l'un des plus connus lorsqu'il est question de détresse psychologique. Selon ce modèle, un déséquilibre entre les efforts perçus dans l'accomplissement des tâches liées à l'emploi, et les récompenses reçues en échange peuvent entraîner de la détresse. Ces récompenses, dont la reconnaissance, les opportunités de carrière et la sécurité d'emploi (voir figure 2 du chapitre 2) au travail, peuvent aussi diminuer les risques de développer de la détresse psychologique lorsqu'elles représentent un certain équilibre avec les efforts encourus, ou lorsqu'elles sont plus élevées que ceux-ci (Siegrist, 1996).

Les résultats obtenus confirment la pertinence du modèle de Siegrist (1996). Toutefois, ils confirment également la pertinence des critiques adressées à l'égard de ce modèle à l'effet qu'il surdétermine, comme le modèle de Karasek (1979), l'impact des facteurs organisationnels en évacuant les autres dimensions de la vie d'un individu. Ainsi, même s'il est vrai que ces récompenses apparaissent comme ayant un impact direct sur la détresse, les résultats obtenus ajoutent que cet impact peut varier au contact d'autres facteurs, en considérant l'apport de plusieurs autres sphères de vie. C'est le cas notamment de la reconnaissance, dont l'effet protecteur disparaît au contact des

variables individuelles. Ceci, en dépit du fait que la reconnaissance au travail aurait une influence importante sur la motivation au travail (Appelbaum et Kamal 2000; Saunderson 2004; Grawitch Gottschalk et Munz, 2006) qui elle, entraînerait une augmentation de la performance au travail (Deci et Ryan, 2000). De plus, Brun, Biron, Martel et Hivers (2003) ont pu déterminer qu'un manque de reconnaissance serait le deuxième facteur de stress le plus à risque d'entraîner de la détresse psychologique chez les travailleurs.

Notons toutefois que l'insécurité d'emploi et les opportunités de carrières demeurent significatives, même en considérant toutes les variables. Ce constat est d'ailleurs appuyé par plusieurs études qui ont pu déterminer que l'insécurité d'emploi aurait un impact négatif important sur l'équilibre psychologique des individus, et par le fait même, sur leur niveau de détresse (Bourbonnais *et al.*, 1999; McDonough, 2000; Schmitz *et al.*, 2000; Virtanen *et al.*, 2007). De son côté, une étude de Marchand (2004) a montré que les opportunités de carrière pourraient réduire le niveau de détresse psychologique perçue. Ceci serait, entre autres, causé par le prestige organisationnel qui découle de ces perspectives d'emploi (Marchand, 2004).

5.2.1.2.3 L'influence des demandes émotionnelles sur la détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec. Selon les résultats obtenus, il existerait une relation directe positive statistiquement significative entre les demandes émotionnelles de l'emploi, et la détresse psychologique. Ainsi, les demandes émotionnelles contribueraient à créer un état de détresse chez l'avocat. Ces résultats s'accordent avec la littérature. En effet, plusieurs études ont démontré que les demandes liées aux émotions agiraient à titre de facteur de risque élevé pour la dépression, l'épuisement professionnel et émotionnel, et la détresse psychologique (Bültmann *et al.*, 2002; Tuxfor et Bradley, 2015; Van de Ven *et al.*, 2013; Vegchel *et al.*, 2004; Wieclaw *et al.*, 2008). Ces demandes émotionnelles seraient, entre autres, causées par les efforts émotionnels prolongés que nécessitent les contacts avec les clients vivant des situations

difficiles et de la souffrance, ou faisant preuve d'animosité à l'égard du professionnel, tels les avocats (Cadieux, 2012; Vegchel *et al.*, 2004).

5.2.1.2.4 L'influence des exigences liées à la performance et des heures facturables sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Les résultats présentés au chapitre précédent démontrent que ces deux variables, issues des demandes contractuelles, augmenteraient le niveau de détresse psychologique des avocats du Québec. Certaines études sur les avocats se sont penchées sur l'impact des heures facturables, et d'autres demandes contractuelles (dont font partie les exigences liées à la performance), sur la détresse psychologique. Ces études ont pu démontrer que ces demandes contractuelles, tout particulièrement les heures facturables, pourraient engendrer des symptômes dépressifs, de l'épuisement professionnel et de la détresse psychologique (Beck *et al.*, 1995; Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Carter, 2006; Fortney, 2005; Krieger et Sheldon, 2015). De leur côté, Bergin et Jimmieson (2013) ont mis de l'avant l'aspect compétitif des heures facturables. La compétitivité qui s'installerait sur les lieux du travail, due aux exigences liées à la performance qui découlent, entre autres, des heures facturables, pourrait entraîner un risque plus élevé de développer du stress et des symptômes dépressifs (Bergin et Jimmieson, 2013). Notons toutefois que toutes les études actuelles s'étant intéressées au phénomène demeurent encore préliminaires. Les résultats obtenus démontrent que même en considérant l'apport de plusieurs facteurs (organisationnels et familiaux) cet impact est important alors que les heures facturables augmentent significativement la détresse ressentie. Cet impact disparaît toutefois au contact des facteurs individuels. Il s'agit donc d'un pas de plus dans l'avancement des connaissances sur le sujet. D'autres études devraient toutefois être réalisées afin de mieux cerner les dynamiques au sein des milieux de travail où la performance des avocats est évaluée selon les heures facturables réalisées. Ces études devraient également tenter de mieux comprendre les interactions ou les relations de médiation susceptibles d'exister entre les heures facturables et les caractéristiques individuelles.

L'apport des facteurs, issus de l'environnement hors travail, sera discuté dans la prochaine section.

5.2.1.3 L'influence directe des facteurs de risques et de protection mésosociaux hors travail. Les analyses effectuées ont permis de faire ressortir quatre relations significatives entre des variables hors travail et la détresse psychologique. Les deux premières, les conflits travail-famille et famille-travail, seraient associées positivement à la détresse, alors que les deux dernières, le soutien social hors travail et les enfants à charge, l'y seraient négativement. Les prochaines sous-sections aborderont l'impact de ces différents facteurs de risque et de protection, sur la détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec.

5.2.1.3.1 L'influence des conflits travail-famille et famille-travail sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Bien que peu mentionnés dans la littérature, les résultats obtenus dans le présent mémoire sur les conflits travail-famille et famille-travail s'accordent avec l'état des connaissances existantes. Ainsi, Kendall et Muenchberger (2009), Sonnentag et Krueger (2006), et Vanagas *et al.* (2004), se sont intéressés de plus près à ce phénomène et ont pu démontrer que les conflits travail-famille et famille-travail pourraient occasionner une augmentation du niveau de détresse psychologique, mais aussi avoir un impact sur l'équilibre au sein du ménage. Le conflit travail-famille serait, entre autres, causé par le nombre important d'heures travaillé, qui atteint, en moyenne, les 50 heures par semaine (Carter, 2006; Hill, 1998). Les résultats obtenus dans le cadre de ce mémoire permettent toutefois de faire progresser les connaissances alors que les analyses réalisées démontrent que seul le conflit travail-famille demeure significatif, même en considérant toutes les variables du modèle 4 (compétences, sphères organisationnelles, hors-travail et individuelles). Conséquemment il s'avère encore plus important dans l'explication de la détresse que le conflit famille-travail au sein de cette population. Bien que certains écrits portant sur le conflit travail-famille chez les avocats furent publiés ces dernières années (Tremblay

et Mascova, 2013), aucune n'avait encore mesuré quantitativement ce phénomène auprès de cette population québécoise.

5.2.1.3.2 L'influence du soutien social hors travail sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Les résultats de ce mémoire, selon lesquels le soutien social hors travail permettrait une diminution du sentiment de détresse psychologique, s'accordent avec la littérature. En effet, il a été démontré que le soutien social du conjoint pourrait agir à titre de facteur de protection contre les différents stressseurs présents dans l'environnement, et ainsi, diminuer les risques de développer de la détresse (Bourbonnais *et al.*, 1996; Marchand *et al.*, 2005a; 2005b). D'autres catégories de soutien social hors travail, telle la famille et les amis pourraient avoir un effet similaire et entraîner une influence positive sur la santé mentale (Parent-Lamarche, 2008). Finalement, Marchand (2004) a pu démontrer que ce facteur hors travail aurait un rôle important face aux stressseurs du milieu de travail, et pourrait réduire le niveau de détresse psychologique.

5.2.1.3.3 L'influence du statut parental sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Les résultats présentés au chapitre 4 démontrent que le statut parental aurait une relation directe significativement négative avec la détresse psychologique et donc, qu'il en réduirait l'intensité. Toutefois, cette relation disparaît au contact des variables individuelles. Bien que quelques études aient démontré l'impact négatif du statut parental sur la détresse psychologique, puisqu'il peut, entre autres, entraîner des disputes au sein du ménage, ces résultats s'accordent avec certaines recherches issues de la littérature sur le sujet. En effet, Marchand *et al.* (2005a), sont parvenus à démontrer que le fait d'avoir des enfants en bas âge (0 à 5 ans), pourrait avoir une influence positive sur la santé mentale, et ainsi, agir contre la détresse psychologique. À ceci, s'ajoute le sentiment positif de gratification qui peut ressortir du fait d'être parent et qui aura un effet positif sur la santé mentale (Cadieux, 2012).

Au final, bien que les analyses soient parvenues à démontrer les relations directes entre ces quatre variables hors travail et la détresse psychologique. Il n'en demeure pas moins que trois d'entre elles : le conflit famille-travail, le soutien social hors travail et le statut parental disparaissent suite à l'ajout des facteurs individuels dans le modèle. Il est donc possible de se demander si les caractéristiques personnelles pourraient avoir un effet d'interaction ou de médiation sur ces facteurs. Les relations significatives entre ces variables individuelles et la détresse psychologique sont discutées ci-dessous.

5.2.1.4 L'influence des facteurs de risque et de protection microsociaux (caractéristiques individuelles). Les prochaines sous-sections s'intéressent aux différentes relations statistiquement significatives entre les facteurs de stress individuels, et la détresse psychologique chez les avocats. Ainsi donc, les associations négatives entre la détresse psychologique et l'âge, la cohérence des valeurs, ainsi que l'estime de soi positive seront traitées. De même que celles positives du centre de contrôle externe et de la consommation de drogue.

5.2.1.4.1 L'influence de l'âge sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Les résultats obtenus ont permis de constater que l'âge diminuerait le niveau de détresse psychologique des avocats du Québec. Ce résultat, lorsque comparé à la littérature, reste mitigé. En effet, des études de Grzywacz (2000), et McDonough (2000) ont observé que la détresse psychologique diminuerait en vieillissant (Grzywacz, 2000; McDonough, 2000). Turner *et al.* (1995), quant à eux, auraient démontré qu'il existerait une relation curvilinéaire en « U » entre l'âge et la détresse psychologique, alors que les plus jeunes professionnels, et ceux à l'aube de leur retraite seraient plus enclins à développer des symptômes de détresse psychologique que d'autres de leurs collègues. Au niveau des études effectuées auprès des avocats, les responsabilités et rôles qui incombent aux jeunes avocats (trentaine), autant au plan professionnel, que familial, auraient un impact sur le niveau de détresse de ceux-ci (Cadieux, 2012). De plus, Ramos (2012), indique que ces avocats, au début de leur

carrière, vivraient une pression professionnelle due au fait de devoir faire leurs preuves, et constituer leur clientèle. Toujours selon cette étude, ceux avec le plus haut niveau de bien-être seraient les avocats de 55 ans et plus (Ramos, 2012). Ainsi, de plus amples recherches devraient être effectuées afin de vérifier les différents facteurs qui peuvent influencer positivement, ou négativement la relation entre l'âge et la détresse psychologique.

5.2.1.4.2 L'influence de la cohérence des valeurs sur la détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec. La relation négative statistiquement significative de la cohérence des valeurs avec la détresse psychologique des avocats, issues des résultats présentés au chapitre 4, s'accorde avec la littérature sur le sujet. Ainsi, quelques études se sont penchées sur l'impact opposé du conflit de valeurs sur la santé mentale. Il a, de ce fait, été démontré que les conflits de valeurs, généralement, dus à l'intention de l'avocat d'assurer la satisfaction de sa clientèle en plaçant les besoins et intérêts de cette dernière avant toute chose, augmenteraient les risques de développer de la détresse psychologique (Carter, 2006; Krieger et Sheldon, 2015; Ramos, 2012). Il en serait de même pour les conflits dus aux demandes irrationnelles de la clientèle, allant à l'encontre des valeurs de l'avocat, qu'il se doit de respecter et d'exécuter (Carter, 2006; Krieger et Sheldon, 2015). Ainsi, il est possible de supposer qu'étant donné la nature nocive des conflits de valeurs avec la santé mentale, que la situation inverse, soit la cohérence des valeurs de l'avocat avec les demandes et besoins de la clientèle, aura un effet positif sur cette dernière, et réduira, par le fait même, les risques qu'il ne développe de la détresse psychologique en lien avec cet élément. L'étude de Cadieux *et al.* (2019) démontre également que cette cohérence des valeurs est, elle-même, influencée par le modèle d'heures facturables. Ainsi, les heures facturables influenceraient la cohérence des valeurs, laquelle influencerait la détresse ressentie. Toutefois l'évaluation de cette relation demeure sommaire et non centrale à l'étude publiée par Cadieux *et al.* (2019). Ainsi, d'autres recherches devraient tenter d'approfondir cette relation.

5.2.1.4.3 L'influence de l'estime de soi sur la détresse psychologique des avocats québécois. Les analyses sur l'estime de soi (voir chapitre 4) ont démontré qu'avoir une estime de soi positive pourrait réduire la détresse psychologique chez les avocats. Ce résultat s'accorde avec la littérature. En effet, l'estime de soi positive est considérée comme un facteur de protection de la santé mentale contre la détresse psychologique (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). Elle agirait directement sur cette dernière, mais aussi de façon modérer sur la relation entre le climat de travail et le bien-être au travail (Mäkikangas et Kinnunen, 2003). De plus, l'estime de soi positive entraînerait une réduction des symptômes liés à la dépression, de même qu'à ceux de l'épuisement professionnel, et serait un excellent bouclier contre les symptômes dus au stress (Mäkikangas et Kinnunen, 2003).

5.2.1.4.4 L'influence du centre de contrôle externe sur la détresse psychologique des avocats du Québec. Les résultats, selon lesquels il existerait une association significativement négative entre le centre de contrôle externe et la détresse psychologique, s'accordent avec la littérature. En effet, des études ont démontré qu'un centre de contrôle externe serait lié à une hausse de la détresse psychologique (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Muhonen et Torkelson, 2004). Il en découlerait une insatisfaction au travail, de même qu'une augmentation des risques liés à des problèmes de santé physique et psychologique (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Muhonen et Torkelson, 2004). De même, un centre de contrôle interne serait à l'opposé, associé à une augmentation de la performance et de la satisfaction au travail, ainsi qu'à un faible niveau de détresse (Kirkcaldy *et al.*, 2002; Lu *et al.*, 2000).

5.2.1.4.5 L'influence de la consommation de drogues sur la détresse psychologique des avocats membres du Barreau du Québec. Bien qu'il existe peu d'étude sur le lien direct entre la consommation de drogue et la détresse psychologique des avocats, les résultats de la présente étude semblent, tout de même s'accorder avec la littérature existante alors qu'une relation significative et positive fut trouvée entre la consommation de drogues et la détresse psychologique ressentie. En effet, une étude de Benjamin *et al.*

(1990), s'est intéressée à la consommation de cocaïne chez les avocats, et l'impact que cette drogue pouvait avoir sur la santé mentale de ces derniers. Il en ressort que la consommation de cette drogue pourrait entraîner des troubles neurologiques, de même que la dépression, de l'agitation et des hallucinations, pour ne nommer que ceux-là. De plus, il a été démontré que l'une des manifestations comportementales de la détresse psychologique est la consommation de drogue (Marchand, 2004; Marchand *et al.*, 2005a). Tel que mentionné précédemment, une étude de Hill (1998), a aussi observé que les avocats étaient trois fois plus à risque de dépendance aux substances toxiques, donc les drogues, et ce, dû à la présence de stress et de détresse psychologique. Notons également que les résultats obtenus sont cohérents avec certaines observations empiriques alors que 6% des demandes faites au PAMBA, en 2005-2006, concernaient la consommation de drogue (PAMBA, 2006). Il s'agit donc d'une situation bien présente chez les avocats du Québec. D'autres études devraient s'intéresser à savoir si cet impact est plus important selon le domaine de spécialité, le secteur d'activité, le genre ou l'âge des praticiens.

Dans son ensemble, les apports théoriques présentés ci-haut, bien que confirmant certains constats relevés dans la littérature, permettent malgré tout d'apporter une nouvelle vision de la situation qui vient enrichir l'état des connaissances actuel quant à la détresse psychologique et ses déterminants chez les avocats québécois.

5.2.2 Les contributions pratiques de ce mémoire

Les résultats issus de cette étude permettent de conclure à certaines contributions pratiques. La plus importante d'entre elles réside dans l'impact direct et indirect de plusieurs compétences ciblées ayant le potentiel de réduire le niveau de détresse psychologique. Les résultats obtenus devraient éventuellement conduire à la création de formations adaptées à cette profession, afin de développer la capacité des individus à faire face au stress (*coping*), à s'affirmer et à mettre leurs limites (*assertiveness*), et à faire une coupure avec le travail en dehors des heures de bureau

(détachement psychologique). Ainsi, les étudiants en droit dans les universités du Québec, ou à l'école du Barreau, de même que les professionnels pratiquant le droit, pourraient profiter de formations visant à les outiller face aux stressors des diverses sphères de la vie courante, tout en protégeant leur santé mentale par l'effet protecteur des compétences. Les facteurs organisationnels identifiés (p. ex. : les relations sociales au travail, la reconnaissance, les opportunités de carrière, etc.) devraient également inspirer les pratiques quotidiennes de gestion chez les gestionnaires dans le domaine juridique afin de réduire la prévalence de détresse psychologique dans ces milieux.

De plus, la totalité des résultats issus de la phase II du projet de recherche en association avec le Barreau du Québec (suite de la phase I de Cadieux et Gladu-Martin, 2016), dont fait partie ce mémoire, ont été rédigés dans un rapport adressé au Barreau, et seront mis à la disposition des membres afin qu'ils puissent en prendre connaissance, mais aussi prendre les dispositions nécessaires pour se protéger contre les risques rencontrés par l'apparition de la détresse psychologique. Le Barreau du Québec a, de plus, été informé des différents risques, découlant du milieu de travail, les plus susceptibles d'avoir un impact dommageable sur la santé mentale, il est possible de croire que certaines actions pourront être prises afin d'assurer un meilleur environnement de travail dans les différents cabinets desservis par cette organisation. Dans ce cadre, la dernière année suivant le dépôt de ce rapport de recherche a conduit à une augmentation significative des cotisations versées au PAMBA, à la création d'une formation en ligne qui sera rendue disponible gratuitement à tous les avocats du Québec, ainsi qu'à un comité de travail au barreau afin de cerner les stratégies les plus porteuses pour améliorer la santé mentale au sein de la profession. Néanmoins, un arrimage des pratiques de gestion et politiques organisationnelles dans le milieu légal devrait être effectué afin de favoriser l'ouverture et la mise en pratique de ces compétences dans les cabinets d'avocats de façon à prioriser la protection de la santé mentale aux dépens de facteurs de risques présents dans l'environnement.

5.3. Les limites de ce mémoire

Malgré les contributions théoriques et pratiques énumérées, certaines limites ont, tout de même, pu être recensées au cours de la démarche entreprise lors de ce mémoire. Ces limites sont présentées ci-dessous.

La première limite de ce mémoire porte sur le devis choisi aux fins de l'étude effectuée. Ainsi, l'utilisation du devis transversal, ayant ici pour objectif la passation d'un questionnaire autoadministré à un moment précis dans le temps, ne permet pas d'établir de liens de causalité entre les variables, ni de savoir si d'autres facteurs issus du répondant ou de l'environnement ont pu l'influencer lors de la complétion de questionnaire. De ce fait, il est impossible de savoir si le niveau de détresse perçu dans le questionnaire a pu être influencé par des éléments hors de contrôle, et si les réponses du participant auraient pu être différentes s'il avait répondu aux items à un autre moment choisi.

La seconde limite traite de la régression, analyse choisie aux fins de cette étude. Bien qu'elle s'avère très efficace pour déterminer les relations entre la détresse psychologique et les facteurs de risque et de protection issus des différentes sphères de la vie de l'individu, son utilisation demeure inadaptée pour établir les liens de causalités entre les variables.

La quatrième limite porte sur le fait que le modèle présenté dans le cadre de ce mémoire n'a été validé qu'avec un échantillon d'avocat(e)s. D'autres recherches devraient donc tenter de valider ce modèle auprès d'autres professions réglementées (p. ex. : ingénieurs, comptables, etc.). Notons également que ces avocats exerçaient exclusivement au Québec. Conséquemment, d'autres études devraient être réalisées à l'extérieur de la province, et même à l'extérieur du Canada, afin de vérifier si ce modèle

est « exportable » à d'autres cultures ou d'autres contextes. Néanmoins, les études desquelles sont tirées les compétences individuelles évaluées dans ce mémoire ont été effectuées auprès d'autres professions telles des infirmières (Milstead, 1996), ou des enseignants (Sonntag et Krueger, 2006). Ceci permet de supposer que les résultats issus de la présente étude pourraient se transposer à d'autres milieux.

La cinquième limite porte sur le fait que cette étude s'intéresse à un nombre limité de compétences. Bien que les résultats mettent en lumière l'apport de ces compétences sur la santé mentale des avocats québécois, il est impossible de conclure que celles-ci auraient l'influence la plus importante sur la détresse psychologique de ces professionnels. Ainsi, des études devraient être conduites sur d'autres compétences telles la gestion du temps, l'intelligence émotionnelle et la présence attentive (*mindfulness*), afin de développer une liste de compétences susceptibles d'influencer à la baisse la détresse psychologique ressentie dans les milieux de travail.

La sixième et dernière limite porte sur le fait que les femmes étaient surreprésentées dans le cadre de cette étude (71,87%). En effet, le pourcentage d'avocates au Barreau du Québec était de 50,4% en 2015 (Barreau du Québec, 2015). Considérant que les femmes sont plus à risque de vivre de la détresse psychologique que les hommes (Almeida et Kessler, 1998; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Piccinelli et Wilkinson, 2000), ceci a pu influencer les résultats obtenus. Néanmoins, la moyenne de détresse psychologique chez l'échantillon présenté dans ce mémoire, demeure similaire à celui présenté dans le rapport de la phase II du projet de recherche en association avec le Barreau du Québec () par Cadieux *et al.* (2019). Le pourcentage de participants féminins pourrait s'expliquer par le fait que les femmes sont généralement plus à l'aise de discuter de leurs états affectifs comparativement aux hommes (Garnefski *et al.*, 2004; Piccinelli et Wilkinson, 2000). De plus, notons que l'échantillon était représentatif de la population à l'étude sur le plan de l'expérience et d'autres caractéristiques, dont les champs de pratique du droit, les secteurs d'activités, etc. (Barreau du Québec, 2015).

CONCLUSION

Le présent mémoire s'imbriquait dans la deuxième phase d'un projet de recherche, en association avec le Barreau du Québec, dans le but de répondre à la problématique actuelle de détresse psychologique grandissante chez les avocats du Québec (Cadieux *et al.*, 2019; Cadieux et Gladu-Martin, 2016; PAMBA, 2016). Ainsi, le modèle conçu pour ce mémoire (voir figure 8 du chapitre 2, ou figure 2 du chapitre 4), et sur lequel se basent les modèles de Marchand (2004), et de Gladu-Martin (2016), avait pour objectifs de déterminer les compétences individuelles, parmi celles sélectionnées (*assertiveness*, stratégies de *coping*, détachement psychologique et *self-leadership*), qui seraient en mesure de réduire directement la détresse psychologique des avocats, ou par l'entremise d'effets d'interaction avec les facteurs organisationnels. Il visait aussi à cibler les différents facteurs mésosociaux (organisationnels et hors travail) et microsociaux (individuels), susceptibles de réduire ou d'augmenter significativement la détresse psychologique des avocats du Québec.

Grâce aux analyses effectuées, suite à la collecte de données, les deux hypothèses présentées au chapitre 2 sont partiellement confirmées. En effet, les résultats ont démontré qu'il existe des relations directes significativement négatives entre la détresse psychologique et trois compétences individuelles : l'*assertiveness*, les stratégies de *coping*, et le détachement psychologique. La relation directe avec le *self-leadership* s'est, pour sa part, avérée positive et entraînerait donc son augmentation lorsque tous les stressors environnants sont pris en considération. De plus, une relation d'interaction demeure significative dans tous les modèles testés, soit celle entre l'*assertiveness* et le manque de ressources, démontrant ainsi que, lorsqu'un manque de ressources au travail est combiné avec des comportements d'affirmation de soi (*assertiveness*), la détresse psychologique ressentie diminuera, bien qu'elle ne soit jamais aussi basse qu'en présence de ressources (figure 3 du chapitre 4). Finalement, différentes associations négatives ont été démontrées entre les facteurs organisationnels (relations sociales avec les juges, reconnaissance et opportunités de carrière), hors

travail (soutien social hors travail et le statut parent) et individuels (âge, cohérence des valeurs et estime de soi positive) et la détresse psychologique. D'autres relations positives ce sont aussi montrées significatives chez ces catégories de facteurs. Ainsi, les facteurs organisationnels (insécurité d'emploi, demandes émotionnelles, exigences liées à la performance et heures facturables), hors travail (conflits travail-famille et famille-travail), et individuels (centre de contrôle externe et consommation de drogue), peuvent aussi contribuer à l'augmentation de la détresse psychologique chez les avocats. L'analyse simultanée des différentes variables, et les résultats qui en ressortent, viennent renforcer l'intérêt de considérer l'ensemble des sphères de la vie de l'avocat lorsqu'il est question de déterminer les causes de la détresse psychologique, ce dernier étant un tout multidimensionnel influencé par l'un ou l'autre des stressseurs de son environnement, ou issus de ses caractéristiques personnelles (Cadieux, 2012; Marchand, 2004).

Enfin, il importe de préciser que, bien que ces résultats, issus de la phase II du projet de recherche, en association avec le Barreau du Québec, permettent de cibler concrètement les facteurs ayant le plus haut potentiel de risque ou de protection sur la santé mentale, il n'en demeure pas moins que l'influence de ces compétences sur la santé mentale des avocats québécois n'aura d'impacts concrets que si la mise en place de comportements visant la coupure entre la vie personnelle et le travail, l'affirmation de soi et la capacité à faire face aux stressseurs de l'environnement est encouragée et favorisée par les pratiques de gestion et politiques organisationnelles établies dans le milieu légal. Finalement, d'autres recherches devraient être effectuées afin de comprendre certaines relations d'interaction, mais aussi l'impact d'autres facteurs tels ceux issus de la sphère sociale comme la culture axée sur la performance (Cadieux *et al.*, 2019; Cadieux et Gladu-Martin, 2016; Gladu-Martin, 2016; Marchand, 2004) (facteurs macrosociaux) sur la détresse psychologique des avocats.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Achille, M.A. (2003). Définir la santé au travail. I. La base conceptuelle d'un modèle de la santé au travail. In R. Foucher, A. Savoie et L. Brunet (dir.), *Concilier performance organisationnelle et santé psychologique au travail* (p. 65-90). Montréal: Éditions Nouvelles.
- Agency for Healthcare Research and Quality (2009). *Mental health research findings*. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality.
- Albertsen, K., Nielsen, M.L. et Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress*, 15(3), 241-253. <https://doi.org/10.1080/02678370110066562>
- Alberti, R.E. et Emmons, M.L. (1986). *Your perfect right: A guide to assertive living*. San Luis Obispo, CA: Impact Publishers.
- Aldwin, C.M. et Revenson, T.A. (1987). Does coping help? A reexamination of the relation between coping and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 337-348. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.53.2.337>
- Alexander, J.C. (1987). Action and its environments. In J.C. Alexander, B. Giesen, R. Münch et N.J. Smelser (dir.), *The micro-macro link* (p. 289-318). Berkeley, CA: University of California Press.
- Almeida, D.M. et Kessler, R.C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), 670-680. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.670>
- American Psychiatric Association (2003). *DSM-IV-TR : Manuel diagnostique et statistiques des troubles mentaux* (Trad. par J.D. Guelfi et al.) (4^e éd.). Paris: Masson (1^{ère} éd. 2000).
- Ames, D.R. et Flynn, F.J. (2007). What breaks a leader: The curvilinear relation between assertiveness and leadership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(2), 307-324. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.2.307>
- Ames, O.K. (2005). Concerns about the lack of professionalism: Root causes rather than symptoms must be addressed. *American Journal of Trial Advocacy*, 28(1), 531-575.

- Anderson, P. et Pulich, M. (2001). Managing workplace stress in a dynamic environment. *The Health Care Manager*, 19(3), 1-10. <https://doi.org/10.1097/00126450=200119030-00002>
- Andersson, L.M. et Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The Spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Andrew, G., Benjamin, H., Darling, E. et Sales, B. (1990). The prevalence of depression, alcohol abuse, and cocaine abuse among United States lawyers. *International Journal of Law & Psychiatry*, 13(3), 233-246. [https://doi.org/10.1016/0160-2527\(90\)90019-Y](https://doi.org/10.1016/0160-2527(90)90019-Y)
- Antoni, M.H., Lutgendorf, S.K., Cole, S.W., Dhabhar, F.S., Sephton, S.E., McDonald, P.G. et al. (2006). The influence of bio-behavioural factors on tumour biology: Pathways and mechanisms. *Nature Reviews Cancer*, 6(3), 240-248. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Antonovsky, A.G. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Appelbaum, S.H. et Kamal, R. (2000). An analysis of the utilization and effectiveness of non-financial incentives in small business. *The Journal of Management Development*, 19(9), 733-763. <https://doi.org/10.1108/02621710010378200>
- Archer, M.S. (1995). *Realist social theory: The morphogenetic approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bailly, G. E. (2000). Impairment, the profession and your law partner. *Maine Bar Journal*, 15(1), 96-106.
- Baime, M.J., Wolever, R.Q., Pace, W., Morris, W.M. et Bobinet, K.J. (2011). *Perceived stress scale correlates with health care costs*. Communication présentée au 32e congrès annuel de la Society of Behavioral Medicine, Washington, DC, 27-30 avril.
- Bakker, A.B. et Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., de Boer, E. et Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Demerouti, E., Janssen, P.P.M., Van Der Hulst, R. et

- Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress, & Coping*, 13(3), 247-268.
- Ballard, T.J., Romito, L.L., Vigiliano, V., Caldora, M., Mazzanti, C. et Verdecchia, A. (2006). Self perceived health and mental health among women flight attendants. *Occupational and Environmental Medicine*, 63(1), 33-38. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2004.018812>
- Ballout, H. (2008). Work-family conflict and career success: The effects of domain-specific determinants. *Journal of Management Development*, 27(5), 437-466. <https://doi.org/10.1108/02621710810871781>
- Baron, R.M. et Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barreau du Québec (2015). *Barreau-Mètre 2015: La profession en chiffres*. Montréal : Barreau du Québec, Maison du Barreau.
- Bartram, D.J., Yadegarfar, G. et Baldwin, D.S. (2009). Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupational medicine*, 59(1), 334-341. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp072>
- Bass, B.M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, & managerial applications*. New York, NY: Free Press.
- Beauregard, N., Marchand, A. et Blanc, M.-È. (2011). What do we know about the non-work determinants of worker's mental health? A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 11(439), 1-15. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-439>
- Beck, A.T. et Alford, B.A. (2009). *Depression: Causes and treatment* (2^e éd.). Philadelphie, PA: University of Pennsylvania Press. (n.d.).
- Beck, C.J., Sales, B.D. et Benjamin, G.A. (1995). Lawyer distress: Alcohol-related problems and other psychological concerns among a sample of practicing lawyers. *Journal of Law and Health*, 10(1), 1-60.
- Benjamin, G.A., Darling, E.J. et Sales, B. (1990). The prevalence of depression, alcohol abuse, and cocaine abuse among United States lawyers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 13(3), 233-246. [https://doi.org/10.1016/0160-2527\(90\)90019-Y](https://doi.org/10.1016/0160-2527(90)90019-Y)

- Bergin, A.J. et Jimmieson, N.L. (2013). Explaining psychological distress in the legal profession: The role of overcommitment. *International Journal of Stress Management*, 20(2), 134-161. <https://doi.org/10.1037/a0032557>
- Binnewies, C., Sonnentag, S. et Mojza, E.J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441. <https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- Biron, C., Brun, J.-P. et Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511-522.
- Bishop, S. (2000). *Develop your assertiveness*. London, UK: Kogan Page.
- Bishop, S.R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N.D., Carmody, J. et al. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bph077>
- Booth, B.M., Curran, G., Han, X., Wright, P., Frith, S., Leukefeld, C. et al. (2010). Longitudinal relationship between psychological distress and multiple substance use: Results from a three-year multisite natural-history study of rural stimulant users. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 71(2), 258-267. <https://doi.org/10.15288/jsad.2010.71.258>
- Boren, J.P. (2014). The relationships between co-rumination, social support, stress, and burnout among working adults. *Management Communication Quarterly*, 28(1), 3-25. <https://doi.org/10.1177/0893318913509283>
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Malenfant, R. et Vézina, M. (2005). Health care restructuring, work environment, and health of nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 47(1), 54-64. <https://doi.org/10.1002/ajim.20104>
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J. et Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 22(2), 139-145. <https://doi.org/10.5271/sjweh.122>
- Bourbonnais, R., Comeau, M. et Vézina, M. (1999). Job strain and evolution of mental health among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(2), 95-107. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.2.95>
- Bourbonnais, R., Comeau, M., Vézina, M. et Dion, G. (1998). Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 34(1), 20-28. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(199807\)34:1<20::AID-AJIM4>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(199807)34:1<20::AID-AJIM4>3.0.CO;2-U)

- Bowlby, J. (1961). Process of mourning. *The International Journal of Psychoanalysis*, 42(1), 317-340.
- Breslin, F.C., Hepburn, C.G., Ibrahim, S. et Cole, D. (2006). Understanding stability and change in psychological distress and sense of coherence: A four-year prospective study. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00001.x>
- Brisson, C. et Larocque, B. (2001). Validité des indices de demande psychologique et de latitude décisionnelle utilisés dans l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de 1994-95. *Canadian Journal of Public Health*, 92(6), 468-474. <https://doi.org/10.1007/BF03404542>
- Brown, K. et MacAlister, D. (2006). Violence and threats against lawyers practising in Vancouver, Canada. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 48(4), 543-571. <http://dx.doi.org/10.3138/cjccj.48.4.543>
- Brown, K.W. et Ryan, R.M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002). *Psychologie de la santé: modèles, concepts et méthodes*. Paris : Dunod.
- Brun, J.-P., Biron, C. et St-Hilaire, F. (2009). *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*. Québec : Université Laval, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail.
- Brun, J.-P., Biron, C., Martel, J. et Hivers, H. (2003). *L'évaluation de la santé mentale au travail : Une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. Montréal, QC : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité au travail.
- Brush, C.G., Greene, P.G. et Hart, M.M. (2001). From initial idea to unique advantage: The entrepreneurial challenge of constructing a resource base. *Academy of Management Perspective*, 15(1), 64-78. <https://doi.org/10.5465/ame.2001.4251394>
- Bültmann, U., Kant, I.J., Schröer, C. et Kasl, S. (2002). The relationship between psychosocial work characteristics and fatigue and psychological distress. *International Archives of Occupation and Environmental Health*, 75(4), 259-266. <https://doi.org/10.1007/s00420-001-0294-0>
- Burns, D.D. (1980). *Feeling good: The New Mood Therapy*. New York, NY: William Morrow.

Cadieux, N. (2012). *Professions réglementées et détresse psychologique: Regards croisés avec la population en emploi au Canada*. Thèse de doctorat en relations industrielles, Université de Montréal, Québec.

Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M. et Godbout, S.-M. (2019). *Rapport de recherche : étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II – 2017-2019*. Rapport de recherche. Montréal, QC : Barreau du Québec.

Cadieux, N. et Gladu-Martin, A. (2016). *Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec*. Rapport de recherche. Montréal, QC : Barreau du Québec.

Cadieux, N. et Marchand, A. (2014a). Psychological distress in the workforce: A multilevel and longitudinal analysis of the case of regulated occupations in Canada. *BMC Public Health*, 14(808), 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-808>

Cadieux, N. et Marchand, A. (2014b). A longitudinal and comparative study of psychological distress among professional workers in regulated occupations in Canada. *Work*, 49(1), 73-86. <https://doi.org/10.3233/WOR-131652>

Cadieux, N. et Marchand, A. (2015). Détresse psychologique chez les professionnels et professionnelles exerçant une profession réglementée : Facteurs explicatifs et pistes de réflexion. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 34(3), 15-35. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2014-025>

Caplan, R.D., Cobb, S. et French, J.R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 211-219. <https://doi.org/10.1037/h0076471>

Cardenas, R.A., Major, D.A. et Bernas, K.H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346-365. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.346>

Carter, S.B. (2006). When the enemy lies within: Risk for professional burnout among family lawyers. *American Journal of Family Law*, 20(3), 160-167.

Chang, S.J., Koh, S.B., Kang, M.G., Cha, B.S., Park, J.K., Hyun, S.J *et al.* (2005). Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 38(1), 25-37.

Claessen, B.J.C., van Eerde Wendelien, C.G.R. et Roe, R.A. (2007). A review of the

- time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276. <https://doi.org/10.1108/00483480710726136>
- Clays, E., De Bacquer, D., Leynen, F., Kornitzer, M., Kittel, F. et De Backer, G. (2007). Job stress and depression symptoms in middle-aged workers—prospective results from the Belstress study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(4), 252-259. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1140>
- Code, S. et Langan-Fox, J. (2001). Motivation, cognitions and traits: Predicting occupation health, well-being and performance. *Stress and Health*, 17(3), 159-174. <https://doi.org/10.1002/smi.897>
- Cole, D.C., Ibrahim, S., Shannon, H.S., Scott, F.E. et Eyles, J. (2002). Work and life stressors and psychological distress in the Canadian working population: A structural equation modelling approach to analysis of the 1994 National Population Health Survey. *Chronic Diseases in Canada*, 23(3), 91-99.
- Colligan, T.W. et Higgins, E.M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97. https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07
- Colquitt, J.A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a mesure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Commission de la santé mentale du Canada (2010). *Sur la bonne voie : rapport annuel 2009-2010*. Calgary : Gouvernement du Canada, Commission de la santé mentale du Canada.
- Commission de la santé mentale du Canada (2012). Together against stigma: Changing how we see mental illness. In *Actes de la 5e conférence internationale sur la stigmatisation* (p. 1-144). Ottawa : Commission de la santé mentale du Canada-Commission des droits de l'homme-World Psychiatric Association Scientific-Agence de la santé publique du Canada.
- Commission de la santé mentale du Canada (2013). *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*. Calgary : Gouvernement du Canada, Commission de la santé mentale du Canada.
- Commission de la santé mentale du Canada (2016). *Le soutien par les pairs : une nécessité-Rapport présenté au comité du projet de soutien par les pairs en matière de santé mentale de la commission de la santé mentale du Canada* (2^e éd.). Ottawa : Gouvernement du Canada, Commission de la santé mentale du Canada (1^{ère} éd. 2010).

- Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (2017). *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail de 2012-2015*. Québec : CNESST, Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information.
- Confederation of British Industry/AXA (2007). *Attending to absence: absence and labour turnover survey 2007*. London, UK: Confederation of British Industry.
- Cooper, C.L. et Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1976.tb00325.x>
- Cordes, C.L. et Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>
- Cortina, L.M., Magley, V.J., Williams, J.H. et Langhout, R.D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Costa, P.T. et McCrae, R.R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Creech, E.A. et Boyle, D.K. (1985). Job satisfaction: The assertiveness factor. *Nursing Management*, 16(4), 30D-30J. <https://doi.org/10.1097/00006247-198504000-00008>
- Crompton, S. (2011). *Qu'est-ce qui stress les stressés? Principales sources de stress des travailleurs*. Ottawa : Gouvernement du Canada, Statistique Canada, Tendances sociales canadiennes.
- Cropley, M., Steptoe, A. et Joeke, K. (1999). Job strain and psychiatric morbidity. *Psychological Medicine*, 29(6), 1411-1416. <https://doi.org/10.1017/S003329179900121X>
- Crosley, J.M. (1980). Preventing nurse 'burnout': 'Assertiveness training' can be cost-effective. *Cost Containment*, 2(12), 3-5. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10247127>
- D'Auria, D. (1997). Stress and stress related illness. In D. Brume, G. Gerhardsson, G.W. Crockford et D. D'Auria (dir.), *The workplace. Volume 1: Fundamentals of health, safety and welfare* (p. 954-960). Genève: International Occupational

Safety and Health Information Center, International Labour Office, Scandinavian Science Publishers (Oslo).

Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit*. Thèse de doctorat en psychologie du travail et des organisations, Université de Montréal, Québec.

Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>

Daicoff, S. (1997). Lawyer know thyself: A review of empirical research on attorney attributes bearing on professionalism. *American University Law Review*, 46(1), 1337-1428.

Danna, K. et Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00006-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00006-9)

Darr, W. et Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293-318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>

De Cremer, D. et Van Knippenberg, D. (2005). Cooperation as a function of leader self-sacrifice, trust, and identification. *Leadership and Organizational Development Journal*, 26(5), 355-369. <https://doi.org/10.1108/01437730510607853>

De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. et Siegrist, J. (2000a). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50(9), 1317-1327. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00388-3)

De Jonge, J., Reuvers, M.M.E.N, Houtman, I.L.D., Bongers, P.M. et Kompier, M.A.J. (2000b). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 256-268. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.256>

De Lange, A.H., Taris, T.W., Kompier, M.A., Houtman, I.L. et Bongers, P.M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress*, 18(2), 149-166. <https://doi.org/10.1080/02678370412331270860>

- Deci, E.L. et Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press.
- Deci, E.L. et Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the Self-Determination Theory. *An International Journal for the Advancement of Psychological Theory*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique*. Paris : Éditions Bayard.
- DeLongis, A., Coyne, J.C., Dakof, G., Folkman, S. et Lazarus, R.S. (1982). Relationship of daily hassles, uplifts, and major life events to health status. *Health Psychology*, 1(2), 119-136. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.1.2.119>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. et Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- DeVellis, R.F. (1991). *Guidelines in scale development. Scale Development: Theory and Applications*. Newbury Park, CA: SAGE.
- Dielman, T.E. (1996) *Applied Regression Analysis for business and economic* (2^e éd.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Doby, V.J. et Caplan, R.D. (1995). Organizational stress as threat to reputation: Effects on anxiety at work and at home. *Academy of Management Journal*, 38(4), 1105-1123. <https://doi.org/10.5465/256622>
- Dolbier, C.L., Soderstrom, M. et Steinhardt, M.A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485. <https://doi.org/10.1080/00223980109603713>
- Dupret, É., Bocéréan, C., Teherani, M. et Feltrin, M. (2012). Le COPSQ : un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux. *Santé publique*, 24(3), 189-207. <https://doi.org/10.3917/spub.123.0189>
- Eaton, W.W., Anthony, J.C., Mandel, W. et Garrison, R. (1990). Occupations and the prevalence of major depressive disorder. *Journal of Occupational Medicine*, 32(11), 1079-1087. <https://doi.org/10.1097/00043764-199011000-00006>
- Edwards, H.T. (1992). The growing disjunction between legal education and the legal

- profession. *The Michigan Law Review Association*, 91(1), 34-78. <https://doi.org/10.2307/1289788>
- Ejere, E.I. (2010). Absence from work: A study of teacher absenteeism in selected public primary schools in Uyo, Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 115-123. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n9p115>
- Ellis, A. (1977). *The basic clinical theory of rational-emotive therapy*. New York, NY: Springer.
- Eriksen, W., Tambs, K. et Knardahl, S. (2006). Work factors and psychological distress in nurses' aides: A prospective cohort study. *BMC Public Health*, 6(1), 290-301. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-6-290>
- Evans, O. et Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male- and female-dominated occupational groups. *Social Science & Medicine*, 54(4), 481-492. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(01\)00044-2](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00044-2)
- Fairbrother, K. et Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), 8-21. <https://doi.org/10.1108/02683940310459565>
- Feldt, T. (1997). The role of sense of coherence in well-being at work: Analysis of main and moderator effects. *Work & Stress*, 11(2), 134-147. <https://doi.org/10.1080/02678379708256830>
- Floyd, T.W. (1996). Legal education and the vision thing. *Georgia Law Review*, 31(1), 853-878.
- Fogaty, G.J., Machin, M.A., Albion, M.J., Sutherland, L.F., Lalor, G.I. et Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 429-452. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1670>
- Folkman, S. et Lazarus, R.S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239. <https://doi.org/10.2307/2136617>
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Gruen, R.J. et DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>
- Fortes-Ferreira, L., Peiró, J.M., González-Morales, M.G. et Martín, I. (2006). Work-

- related stress and well-being: The roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(4), 293-302. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2006.00519.x>
- Fortney, S.S. (2005). The billable hours derby: Empirical data on the problems and pressure points. *Fordham Urban Law Journal*, 33(1), 171-192.
- Friedman, M. et Rosenman, R. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York, NY: Knopf.
- Fuhrer, R., Stansfeld, S.A., Chemali, J. et Shipley, M.J. (1999). Gender, social relations and mental health: Prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science & Medicine*, 48(1), 77-87. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00290-1](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00290-1)
- Ganster, D.C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18(4), 259-270. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.011>
- Ganster, D.C. et Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235-271. <https://doi.org/10.1177/014920639101700202>
- García-Bueno, B., Caso, J.R. et Leza, J.C. (2008). Stress as a neuroinflammatory condition in brain: Damaging and protective mechanisms. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 32(6), 1136-1151. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2008.04.001>
- García-Herrero, S., Mariscal, M.A., Gutiérrez, J.M. et Ritzel, D.O. (2013). Using Bayesian networks to analyse occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis & Prevention*, 57(1), 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.04.009>
- Gareis, K.C. et Barnett, R.C. (2002). Under what conditions do long work hours affect psychological distress? A study of full-time and reduced-hours female doctors. *Work and Occupations*, 29(4), 483-497. <https://doi.org/10.1177/0730888402029004005>
- Garnefski, N., Teerds, J., Kraaij, V., Legerstee, J. et van den Kommer, T. (2004). Cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms: Differences between males and females. *Personality and Individual Differences*, 36(2), 267-276. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00083-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00083-7)
- Giddens, A. (1987). *La constitution de la société*. Paris : PUF.

- Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *European Review of Applied Psychology*, 61(4), 195-203. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.09.001>
- Gilbreath, B. et Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.
- Gladu-Martin, A. (2016). *Les facteurs de risque et de protection sociaux, individuels, organisationnels et hors travail au stress et à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec*. Mémoire de maîtrise en intervention et changement organisationnel, Université de Sherbrooke, Québec.
- Gleixner, M. et Aucoin, L. (2015). Les femmes au sein de la profession juridique : un regard sur le présent et une vision tournée vers l'avenir. *University of New Brunswick Law Journal*, 66(1), 228-262.
- Goetzel, R.Z., Anderson, D.R., Whitmer, R.W., Ozminkowski, R.J., Dunn, R.L., Wasserman, J. et al. (1998). The relationship between modifiable health risks and health care expenditures: An analysis of the multi-employer HERO health risk and cost database. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 40(10), 843-854.
- Goetzel, R.Z., Long, S.R., Ozminkowski, R.J., Hawkins, K., Wang, S. et Lynch, W., (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-412. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd>
- Gorman, E.H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Gouvernement du Québec (2018). *Code des professions : Chapitre C-26*. Québec: Gouvernement du Québec, Éditeur officiel du Québec.
- Granfeld, R. (1998). The politics of decontextualized knowledge: Bringing context into ethics instruction in law school. In K. Economides (dir.), *Ethical challenges to legal education and conduct* (p. 299-314). Oxford, UK: Hart.
- Grawitch, M.J., Gottschalk, M. et Munz, D.C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice Research*, 58(3), 129-147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>

- Gray-Stanley, J.A. et Muramatsu, N. (2011). Work stress, burnout, and social and personal resources among direct care workers. *Research in Development Disabilities*, 32(3), 1065-1074. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.01.025>
- Gray-Stanley, J.A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T.P. et Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: The role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2010.01303.x>
- Graziano, W.G., Jensen-Campbell, L.A. et Hair, E.C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 820-835. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.820>
- Green, P. et Skinner, D. (2005). Does time management training work? An evaluation. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 124-139. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2005.00226.x>
- Greenspan, M.J. et Feltz, D.L. (1989). Psychological interventions with athletes in competitive situations: A review. *The Sport Psychologist*, 3(3), 219-236. <https://doi.org/10.1123/tsp.3.3.219>
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.4.236>
- Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K. et Deschamps, M. (1997). *Le conflit Emploi-Famille: ses causes et ses conséquences*. Rapport de recherche. Montréal, QC : Université de Montréal, École de relations industrielles.
- Guilford, J.S. (1952). Temperament traits of executives and supervisors measured by the Guilford Personality Inventories. *Journal of Applied Psychology*, 36(4), 228-233. <https://doi.org/10.1037/h0060572>
- Guppy, A. et Weatherstone, L. (1997). Coping strategies, dysfunctional attitudes and psychological well-being in white-collar public-sector employees. *Work & Stress*, 11(1), 58-67. <https://doi.org/10.1080/02678379708256822>
- Haüsser, J.A., Mojzisch, A., Niesel, M. et Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the job demande-control(-support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35. <https://doi.org/10.1080/02678371003683747>

- Hargie, O. et Dickson, D. (2004). *Skilled Interpersonal Communication* (4^e éd.). London, UK: Routledge (n.d.).
- Hayasaka, Y., Nakamura, L., Yamamoto, M. et Sasaki, S. (2007). Work environment and mental health status assessed by the General health questionnaire in female japanese doctors. *Industrial Health*, 45(6), 781-786. <https://doi.org/10.2486/indhealth.45.781>
- Hemingway, H. et Marmot, M. (1999). Psychosocial factors in the etiology and prognosis of coronary heart disease: Systematic review of prospective cohort studies. *BMJ*, 318(1), 1460-1467. <https://doi.org/10.1136/bmj.318.7196.1460>
- Hemingway, H., Nicholson, A., Stafford, M., Roberts, R. et Marmot, M. (1997). The impact of socioeconomic status on health functioning as assessed by the SF-36 questionnaire: The Whitehall II study. *American Public Health Association*, 87(9), 1484-1490. <https://doi.org/10.2105/AJPH.87.9.1484>
- Hill, A. (1998). *La santé, le mieux-être et le rétablissement des femmes au sein de la profession juridique*. Montréal, QC : Barreau du Québec, Programme d'aide aux membres du Barreau du Québec.
- Hill, E.J., Erickson, J.J., Holmes, E.K. et Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349-358. <https://doi.org/10.1037/a0019282>
- Holden, L., Scuffham, P., Hilton, M., Vecchio, N. et Whiteford, H. (2010). Psychological distress is associated with a range of high-priority health conditions affecting working Australians. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 34(3), 304-310. <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2010.00531.x>
- Hopkins, V. et Gardner, D. (2012). The mediating role of work engagement and burnout in the relationship between job characteristics and psychological distress among lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68. <http://hdl.handle.net/10179/2771>
- Houghton, J. et Neck, C. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691. <https://doi.org/10.1108/02683940210450484>
- Houghton, J.D., Wu, J., Godwin, J.L., Neck, C.P. et Manz, C.C. (2011). Effective stress management: A model of emotional intelligence, self-leadership, and student stress coping. *Journal of Management Education*, 36(2), 220-238. <https://doi.org/10.1177/1052562911430205>

- Hu, F.B., Meigs, J.B., Li, T.Y., Rifai, N. et Manson, J.E. (2004). Inflammatory markers and risk of developing type 2 diabetes in women. *Diabetes*, 53(3), 693-700. <https://doi.org/10.2337/diabetes.53.3.693>
- Hülshager, U.R., Feinholdt, A. et Nübold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464-489. <https://doi.org/10.1111/joop.12115>
- Iqbal, S., Khawar, S. et Rizwan, M. (2014). An empirical study on antecedents and consequences of job stress in different organizations of Bahawalpur. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 162-186. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6096>
- Institut universitaire en santé mentale de Québec (2012). *Notions de base sur les maladies mentales : Guide pratique d'intervention*. Québec : Gouvernement du Québec, IUSMQ.
- Israel, B.A., House, J.S., Schurman, S.J., Heaney, C.A. et Mero, R.P. (1989). The relation of personal resources, participation, influence, interpersonal relationships and coping strategies to occupational stress, job strains and health: A multivariate analysis. *Work & Stress*, 3(2), 163-194. <https://doi.org/10.1080/02678378908256942>
- Jahoda, M. (1958). *Joint commission on mental health and illness monograph series-Vol. 1: Current concepts of positive mental health*. New York, NY: Basic Books.
- Janssen, P., De Jonge, J. et Bakker, A.B. (1999a). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: A study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01022.x>
- Janssen, P., Schaufeli, W.B. et Houkes, I. (1999b). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13(1), 74-86. <https://doi.org/10.1080/026783799296200>
- Johnson, J.V. et Hall, E.M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Jones, F., Bright, J.E.H., Searle, B. et Cooper, L. (1998). Modelling occupational stress and health: The impact of the demand-control model on academic research and

- on workplace practice. *Stress Medicine*, 14(4), 231-236.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(1998100\)14:4<231::AID-SMI802>3.0.CO;2-X](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(1998100)14:4<231::AID-SMI802>3.0.CO;2-X)
- Joudrey, A.D. et Wallace, J.E. (2009). Leisure as a coping resource: A test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, 62(2), 195-217.
<https://doi.org/10.1177/0018726708100357>
- Jourdain, G. et Vézina, M. (2014). How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: A test of the demand-control-support model. *European Journal of Work and Organizational psychology*, 23(4), 483-496. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.754573>
- Judge, T.A., Piccolo, R.F. et Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 36-51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.36>
- Julien, D., Mergler, D., Baldwin, M., Sassine, M.-P., Cormier, N., Chartrand, E. et Bélanger, S. (2000). Beyond the workplace: An exploratory study of the impact of neurotoxic workplace exposure on marital relations. *American Journal of Industrial Medicine*, 37(3), 316-323. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0274\(200003\)37:3<316::AID-AJIM11>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0274(200003)37:3<316::AID-AJIM11>3.0.CO;2-Y)
- Jurado, D., Gurpegui, M., Moreno, O., Fernández, C., Luna, J.D. et Gálvez, R. (2005). Association of personality and work conditions with depressive symptoms. *European Psychiatry*, 20(3), 213-222.
<https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2004.12.009>
- Kammeyer-Mueller, J.D., Simon, L.S. et Rich, B.L. (2012). The psychic cost of doing wrong: Ethical conflicts, divestiture socialization, and emotional exhaustion. *Journal of Management*, 38(3), 784-808.
<https://doi.org/10.1177/0149206310381133>
- Kanner, A.D., Coyne, J.C., Schaefer, C. et Lazarus, R.S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life event. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1-39.
<https://doi.org/10.1007/BF00844845>
- Karademas, E.C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specifics predictors. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 277-287.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.031>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
<https://doi.org/10.2307/2392498>

Karasek, R. (1985). *Job content instrument: Questionnaire and user's guide (Rev. 1.1)*. Los Angeles, CA: University of Southern California.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. et Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>

Karasek, R. et Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. New York, NY: Basic Books.

Kasl, S.V. et Cobb, S. (1970). Blood pressure change in men undergoing job loss: A preliminary report. *Psychosomatic Medicine*, 32(1), 19-38.

Kato T. (2014). Coping with interpersonal stress and psychological distress at work: comparison of hospital nursing staff and salespeople. *Psychology research and behavior management*, 7(1), 31–36. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S57030>

Kelley, H.H. et Stahelski, A.J. (1970). Social interaction basis of cooperators' and competitors' beliefs about others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16(1), 66-91. <https://doi.org/10.1037/h0029849>

Kendall, E. et Muenchberger, H. (2009). Stressors and supports across work and non-work domains: The impact on mental health and the workplace. *Work*, 32(1), 27-37. <https://doi-org/10.3233/WOR-2009-0813>

Kessler, R.C., Andrews, G., Colpe, L.J., Hiripi, E.E., Mroczek, D.K., Normand, S.-L. et al. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976. <https://doi-org/10.1017/S0033291702006074>

Keyes, C.L.M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. In C.L.M. Keyes et J. Haidt (dir.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (p. 293-312). Washington, DC: American Psychological Association.

Kinman, G. et Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance and overcommitment: Predicting strain in academin employees in the United Kingdom. *International*

Journal of Stress Management, 15(4), 381-395.
<https://doi.org/10.1037/a0013213>

Kipnis, D., Schmidt, S.M. et Wilkinson, I. (1980). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 440-452.

Kirkcaldy, B.D., Shephard, R.J. et Furnham, A.F. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1361-1371.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.65.4.440>

Kouvonen, A.M., Väänänen, A., Vahtera, J., Heponiemi, T., Koskinen, A., Cox, S.J. *et al.* (2010). Sense of coherence and psychiatric morbidity: A 19-year register-based prospective study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 64(3), 255-261. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2008.083352>

Krieger, L.S. (1998). What we're not telling law students-and lawyers-That they really need to know: Some thoughts-in-action toward revitalizing the profession from its roots. *Journal of Law and Health*, 13(1), 1-48.

Krieger, L.S. et Sheldon, K.M. (2015). What makes lawyers happy? A data-driven prescription to redefine professional success. *George Washington Law Review*, 83(2), 554-626. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2398989>

Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E. et Christensen, K.B. (2005). The Copenhagen, Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>

Krupa, T., Kirsh, B., Cockburn, L. et Gewurtz, R. (2009). Understanding the stigma of mental illness in employment. *Work*, 33(4), 413-425.
<https://doi.org/10.3233/WOR-2009-0890>

Kudielka, B.M., Bellingrath, S. et Hellhammer, D.H. (2006). Cortisol in burnout and vital exhaustion: An overview. *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia*, 28(1), 34-42.

Kühnel, J., Sonnentag, S. et Westman, M. (2010). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 575-594.
<https://doi.org/10.1348/096317908X349362>

- Kuper, H. et Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Epidemiology & Community Health*, 57(2), 147-153. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.57.2.147>
- Lavoie-Tremblay, M., Wright, D., Desforges, N., Gélinas, C., Marchionni, C. et Drevniok, U. (2008). Creating a healthy workplace for new-generation nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 40(3), 290-297. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2008.00240.x>
- Lazarus, R.S. et Cohen, J.B. (1977). Environmental stress. In I. Altman et J.F. Wohlwill (dir.), *Human behavior and environment: Advances in theory and research volume 2* (p. 89-127). New York, NY: Plenum Press.
- Lazarus, R.S. et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Compagny.
- Lee, R.T., Lovell, B.L. et Brotheridge, C.M. (2010). Tenderness and steadiness: Relating job and interpersonal demands and resources with burnout and physical symptoms of stress in Canadian physicians. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(9), 2319-2342. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00658.x>
- Lee, S. et Crockett, M.S. (1994). Effect of assertiveness training on levels of stress and assertiveness experienced by nurses in Taiwan, Republic of China. *Issues in Mental Health Nursing*, 15(4), 419-432. <https://doi.org/10.3109/01612849409006918>
- Lefevre, E.R. et West, M.L. (1984). Expressed priorities of assertiveness trainees. *Canadian Counsellor*, 18(1), 168-173.
- Leiter, M.P. et Maslach, C. (2000). *Areas of Worklife Survey*. Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc.
- Levenson, H. (1973). Multidimensional locus of control in psychiatric patients. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41(3), 397-404. <https://doi.org/10.1037/h0035357>
- Limm, H., G  ndel, H., Heinm  ller, M., Marten-Mittag, B., Nater, U.M., Siegrist, J. et al. (2011). Stress management interventions in the workplace improve stress reactivity: A randomised controlled trial. *Occupational and Environmental Medicine*, 68(2), 126-133. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2009.054148>
- Lindemann, E. (1944). Symptomatology and management of acute grief. *The American Journal of Psychiatry*, 101(2), 141-148. <https://doi.org/10.1176/ajp.101.2.141>

- Liu, C., Spector, P.E. et Jex, S.M. (2005). The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 325-336. <https://doi.org/10.1348/096317905X26002>
- Lo, S.-H., Lin, L.-Y., Hwang, J.-S., Chang, Y.-Y., Liao, C.-S. et Wang, J.-D. (2010). Working the night shift causes increased vascular stress and delayed recovery in young women. *Chronobiology International*, 27(7), 1454-1468. <https://doi.org/10.3109/07420528.2010.498067>
- Locke, E.A. et Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Long, B.C. (1998). Coping with workplace stress: A multiple-group comparison of female managers and clerical workers. *Journal of Counseling Psychology*, 45(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.1.65>
- Lu, L., Kao, S.-F., Cooper, C.L. et Spector, P.E. (2000). Managerial stress, locus of control, and job strain in Taiwan and UK: A comparative study. *International Journal of Stress Management*, 7(3), 209-226. <https://doi.org/10.1023/A:1009518315691>
- Lupien, S.J., Fiocco, A., Wan, N., Maheu, F., Lord, C., Schramek, T. et al. (2005). Stress hormones and human memory function accross lifespan. *Psychoneuroendocrinology*, 30(3), 225-242. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2004.08.003>
- Macaden, L. (2005). Assertiveness in nursing. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*, 6(2), 5-8.
- Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, G., Mammi, F., Mirk, P., Roccia, K. et al. (2008). Work stress in radiologists: A pilot study. *La Radiologia Medica*, 113(1), 329-346. <https://doi.org/10.1007/s11547-008-0259-4>
- Mahoney, M.J. et Arnkoff, D.B. (1978). Cognitive and self-control therapies. In S. L. Garfield et A.E. Borgin (dir.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (p. 689-722). New York, NY: Wiley.
- Mahoney, M.J. et Arnkoff, D.B. (1979). Self-management: Theory, research, and application. In J.P. Brady et D. Pomerleau (dir.), *Behavioral medicine: Theory and practice* (p. 75-96). Belmont, CA: Brooks-cole.
- Mäkikangas, A. et Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35(3), 537-557. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00217-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00217-9)

- Manz, C.C. (1983). *The art of self-leadership: Strategies for personal effectiveness in your life and work*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Manz, C.C. (1986). Self-leadership toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4306232>
- Manz, C.C. et Neck, C.P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence* (3e éd.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice-Hall.
- Manz, C.C. et Sims, H.P. (1980). Self-management as a substitute for leadership: A social learning theory perspective. *Academy of Management Review*, 5(3), 361-367. <https://doi.org/10.5465/amr.1980.4288845>
- Manz, C.C. et Sims, H.P. (2001). *The new SuperLeadership: Leading others to lead themselves*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de doctorat en sociologie, Université de Montréal, Québec.
- Marchand, A. et Blanc, M.-È. (2010). The contribution of work and non-work factors to the onset of psychological distress: An eight-year prospective study of a representative sample of employees in Canada. *Journal of Occupational Health*, 52(3), 176-185. <https://doi.org/10.1539/joh.L9140>
- Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2005a). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medecine*, 61(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.037>
- Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2005b). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, 27(5), 602-627. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9566.2005.00458.x>
- Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2006a). Social structures, agent personality and workers' mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59(7), 875-901. <https://doi.org/10.1177/0018726706067595>
- Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2006b). Un modèle multiniveaux des

- déterminants de la santé mentale dans la main-d'oeuvre, *Revue Canadienne de Santé Mentale Communautaire*, 25(2), 11-30. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2006-0010>
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. et Simard, M. (2003). The moderating effect of alcohol intake on the relationship between work strains and psychological distress. *Journal of Studies on Alcohol*, 64(3), 419-427. <https://doi.org/10.15288/jsa.2003.64.419>
- Maslach, C. et Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. et Jackson, S.E. (1986). *Maslach burnout inventory* (3^e éd). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press (1^{re} éd. 1981).
- Maslach, C. et Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100-113.
- Maslach, C. et Schaufeli, W.B. (1993). History and conceptual specificity of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach et T. Mark (dir.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (p. 1-16). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. et Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S. et Battaglini, M.A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP. *Revue canadienne de santé publique*, 89(5), 352-357. <https://doi.org/10.1007/BF03404490>
- Matell, M.S. et Jacoby, J. (1971). Is there an optimal number of alternatives for Likert scale items? Study I: Reliability and validity. *Educational and Psychological Measurement*, 31(3), 657-674. <https://doi.org/10.1177/001316447103100307>
- Matthews, K.A. (1982). Psychological perspective on the type A behavior pattern. *Psychological Bulletin*, 91(2), 293-323. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.2.293>
- Mausner-Dorsch, H. et Eaton, W.W. (2000). Psychosocial work environment and depression: Epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*, 90(11), 1765-1770. <https://doi.org/10.2105/ajph.90.11.1765>
- McCann, B.S., Russo, J. et Benjamin, G.A. (1997). Hostility, social support, and

- perceptions of work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 175-185. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.2.2.175>
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30(3), 453-476. <https://doi.org/10.2190/BPFG-X3ME-LHTA-6RPV>
- McKinney, R.A. (2002). Depression and anxiety in law students: Are we part of the problem and can we be part of the solution? *Journal of Legal Writing Institute*, 8(1), 229-255.
- McLachlan, J.F.C. et Walderman, R.L. (1976). Brief scales for evaluating assertiveness, marital communication, and work satisfaction. *Journal of Community Psychology*, 4(3), 303-305. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(197607\)4:3<303::AID-JCOP2290040313>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/1520-6629(197607)4:3<303::AID-JCOP2290040313>3.0.CO;2-L)
- Meijman, T.F. et Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P.J.D. Drenth et H. Thierry (dir.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology (Vol. 2)* (p. 5-33). Hove, UK: Psychology Press.
- Michel, A., Bosch, C. et Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733-754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(1), 67-72. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.59.1.67>
- Michie, S. et Williams, S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: A systematic literature review. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 3-9. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.60.1.3>
- Miller, R.L., Griffin, M.A. et Hart, P.M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13(1), 7-19. <https://doi.org/10.1080/026783799296156>
- Milstead, J.A. (1996). Basic tools for the orthopaedic staff nurse. Part 1: Assertiveness. *Orthopedic Nursing*, 15(1), 23-28. <http://dx.doi.org/10.1097/00006416-199601000-00006>
- Mirowsky, J. et Ross, C.E. (1989). *Social institutions and social change: Social causes of psychological distress*. Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter.
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A.I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A. et Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-

- being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440. <https://doi.org/10.1037/a0016739>
- Muhonen, T. et Torkelson, E. (2004). Work locus of control and its relationship to health and job satisfaction from a gender perspective. *Stress and Health*, 20(1), 21-28. <https://doi.org/10.1002/smi.994>
- Neck, C.P. et Houghton, J.D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Neck, C.P. et Manz, C.C. (1992). Thought self-leadership: The influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 681-699. <https://doi.org/10.1002/job.4030130705>
- Neck, C.P. et Manz, C.C. (1996). Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*, 17(5), 445-467. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199609\)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199609)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N)
- Newbury-Birch, D. et Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgraduate Medical Journal*, 77(904), 109-111. <http://dx.doi.org/10.1136/pmj.77.904.109>
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F. et David, S. (2008). Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey. *Occupational Medicine*, 58(1), 15-24. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm115>
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F., David, S., Barouhiel, L. et Barrandon, G. (2006). Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 12(2), 111-119. <https://doi.org/10.1179/oeh.2006.12.2.111>
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I. et David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 24(3), 197-205. <https://doi.org/10.5271/sjweh.299>
- Noblet, A. et LaMontagne, A.D. (2006). The role of workplace health promotion in

- addressing job stress. *Health Promotion International*, 21(4), 346-353. <https://doi.org/10.1093/heapro/dal029>
- Oermann, H. et Garvin, F. (2002). Stresses and challenges for new graduates in hospitals. *Nurse Education Today*, 22(3), 225-230. <https://doi.org/10.1054/nedt.2001.0695>
- Organisation Mondiale de la Santé (OMS) (2001). *Rapport sur la santé dans le monde 2001 : La santé mentale : Nouvelle conception, nouveaux espoirs*. Genève : OMS.
- Organisation Mondiale de la Santé (OMS) (2018). *La santé mentale : renforcer notre action*. Site téléaccessible à l'adresse <<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>>. Consulté le 5 mai 2018.
- Parasuraman, S. et Alutto, J.A. (1981). An examination of organizational antecedents of stressors at work. *Academy of Management Journal*, 24(1), 48-67. <https://doi.org/10.5465/255823>
- Parent-Lamarche, A. (2008). *Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique*. Mémoire de maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal, Québec.
- Parent-Lamarche, A. et Marchand, A. (2010). Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. *Psychologie du travail et des organisations*, 16(1), 79-99. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30162-5](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30162-5)
- Park, Y. et Jex, S.M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133-152. <https://doi.org/10.1037/a0022759>
- Parkes, C.M. et Brown, R.J. (1972). Health after bereavement: A controlled study of young Boston widows and widowers. *Psychosomatic Medicine*, 34(5), 449-461. <https://doi.org/10.1097/00006842-197209000-00008>
- Parkes, K.R. (1990). Coping, negative affectivity, and the work environment: Additive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 399-409. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.4.399>
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T. et Consoli, S.M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms: Longitudinal results from

- GAZEL study. *The British Journal of Psychiatry*, 181(2), 111-117. <https://doi.org/10.1192/bjp.181.2.111>
- Paterson, J.L., Dorrian, J., Pincombe, J., Grech, C. et Dawson, D. (2010). Mood change and perception of workload in Australian midwives. *Industrial Health*, 48(4), 381-389. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MSSW-01>
- Pearlin, L.I. (1999). Stress and mental health: A conceptual overview. In A.V. Horwitz et T.L. Scheid (dir.), *A handbook for the study of the mental health: Social contexts, theories, and systems* (p. 161-175). New York, NY: Cambridge University Press.
- Pearlin, L.I. et Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21. <https://doi.org/10.2307/2136319>
- Pfeiffer, S. (2007). *Law and a disorder: As profession changes, support group sees more attorneys seeking mental health help*. Site téléaccessible à l'adresse <http://www.boston.com/business/articles/2007/06/27/law_and_a_disorder/>. Consulté le 15 octobre 2018.
- Piccinelli, M. et Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression: Critical review. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492. <https://doi.org/10.1192/bjp.177.6.486>
- Porter, L.W. et Steers, R.M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176. <https://doi.org/10.1037/h0034829>
- Price, J.L. et Mueller, C.W. (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich, CT: JAI Press Inc.
- Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA) (2006). *Le PAMBA-10^e anniversaire*. Montréal : Barreau du Québec, PAMBA.
- Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA) (2016). *Cumulatif des demandes d'aide à ce jour : 1995-2016*. Montréal : Barreau du Québec, PAMBA.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S. et Manz, C.C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199809\)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199809)19:5<523::AID-JOB860>3.0.CO;2-I)
- Puetz, T.W., O'Connor, P.J. et Dishman, R.K. (2006). Effects of chronic exercise on

- feelings of energy and fatigue: A quantitative synthesis. *Psychological Bulletin*, 132(6), 866-876. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.6.866>
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2), 125-154. <https://doi.org/10.1023/A:1021329112679>
- Ramos, P.J. (2012). *Well-being: A study of attorney beliefs, attitudes, and perceptions*. Thèse de doctorat en psychologie, Saybrook University, Californie.
- Rapaport, N.B. (2002). Is "thinking like a lawyer" really what we want to teach? *Journal of the Legal Writing Institute*, 8(1), 91-108.
- Rascle, N. et Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs : Implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain*, 64(2), 98-117.
- Ripple, R.M. (2001). Learning outside the fire: The need for civility instruction in law school. *Notre-Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy*, 15(1), 359-382.
- Ritzer, G. (1996). *Modern Sociological Theory*. Toronto: McGraw Hill.
- Rosenberg, M. (1979) *Conceiving the Self*. New York, NY: Basic Books.
- Ross, C.E., Mirowsky, J. et Goldsteen, K. (1990). The impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 52(4), 1059-1078. <https://doi.org/10.2307/353319>
- Rothbard, N.P. et Wilk, S.L. (2011). Waking up on the right or wrong side of the bed: Start-of-workday mood, work events, employee affect, and performance. *Academy of Management Journal*, 54(5), 959-980. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.0056>
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Ryan, W. (1971). *Blaming the victim*. New York, NY: Pantheon Books.
- Ryan, R.M. et Decy, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

- Saunderson, R. (2004). Survey findings of the effectiveness of employee recognition in the public sector. *Public Personnel Management*, 33(3), 255-275. <https://doi.org/10.1177/009102600403300302>
- Schiltz, P.J. (1999). On being a happy, healthy, and ethical member of an unhappy, unhealth, and unethical profession. *Vanderbilt Law Review*, 52(1), 871-951.
- Schmitz, N., Neumann, W. et Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 37(2), 95-99. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(99\)00069-3](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(99)00069-3)
- Schroeder, H.E., Rakos, R.F. et Moe, J. (1983). The social perception of assertive behavior as a function of response class and gender. *Behavior Therapy*, 14(4), 534-544. [https://doi.org/10.1016/S0005-7894\(83\)80076-8](https://doi.org/10.1016/S0005-7894(83)80076-8)
- Schuwerk, R.P. (2004). The law professor as fiduciary: What duties do we owe to our students. *South Texas Law Review*, 45(1), 753-813.
- Seligman, M.E.P. (2008). Positive health. *Applied Psychology*, 57(1), 3-18. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00351.x>
- Sharpe, M. The problem of mental ill-health in the profession and a suggested solution. In R. Mortensen, F. Bartlett et K. Tranter (dir.), *Alternative perspective on lawyers and legal ethics: Reimagining the profession* (p. 279-298). Abingdon, UK: Taylor & Francis (Routledge).
- Sheehy, R. et Horan, J.J. (2004). Effects of stress inoculation training for 1st-year law students. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 41-55. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.1.41>
- Sheldon, K.M. et Krieger, L.S. (2004). Does legal education have undermining effects on law students? Evaluating changes in motivation, values, and well-being. *Behavioral Sciences & the Law*, 22(2), 261-286. <https://doi.org/10.1002/bsl.582>
- Sheldon, K.M. et Krieger, L.S. (2007). Understanding the negative effects of legal education on law students: A longitudinal test of Self-Determination Theory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(6), 883-897. <https://doi.org/10.1177/0146167207301014>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J. (2001). A theory of occupational stress. In J. Dunham (dir.), *Stress in the*

workplace: Past, present and future (p. 52-66). Philadelphia, PA: Whurr Publishers.

Siegrist, J. (2005). Social reciprocity and health: New scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), 1033-1038. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2005.03.017>

Siltaloppi, M., Kinnunen, U. et Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330-348. <https://doi.org/10.1080/02678370903415572>

Simon, R.W. (1998). Assessing sex differences in vulnerability among employed parents: The importance of marital status. *Journal of Health and Social Behavior*, 39(1), 38-54. <https://doi.org/10.2307/2676388>

Sinclair, V.G. et Wallston, K.A. (2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment*, 11(1), 94-101. <https://doi.org/10.1177/1073191103258144>

Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118. <https://doi.org/10.1177/0963721411434979>

Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C. et Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206-216. <https://doi.org/10.1037/a0035760>

Sonnentag, S. et Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393-414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>

Sonnentag, S., Binnewies, C. et Mojza, E.J. (2008). Did you have a nice evening? A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674-684. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.674>

Sonnentag, S. et Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

Sonnentag, S. et Jelden, S. (2009). Job stressors and the pursuit of sport activities: A

- day-level perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 165-181. <https://doi.org/10.1037/a0014953>
- Sonnentag, S. et Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Sonnentag, S., Kuttler, I. et Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.005>
- Spector, P.E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 39(11), 1005-1016. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
- Spector, P.E. (1998). A control theory of the job stress process. In C. L. Cooper (dir.), *Theories of organizational stress* (p. 153-169). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Spector, P.E., Zapf, D., Chen, P.Y. et Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 79-95. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200002\)21:1<79::AID-JOB964>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<79::AID-JOB964>3.0.CO;2-G)
- Stansfeld, S.A., Fuhrer, R., Shipley, M.J. et Marmot, M.G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: Prospective results from the Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine*, 56(5), 302-307. <http://dx.doi.org/10.1136/oem.56.5.302>
- Suzuki, E., Kanoya, Y., Katsuki, T. et Sato, C. (2006). Assertiveness affecting burnout of novice nurses at university hospitals. *Japan Journal of Nursing Science*, 3(2), 93-105. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2006.00058.x>
- Suzuki, E., Saito, M., Tagaya, A., Mihara, R., Maruyama, A., Azuma, T. et Sato, C. (2009). Relationship between assertiveness and burnout among nurse managers. *Japan Journal of Nursing Science*, 6(2), 71-81. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2009.00124.x>
- Thayer, J.F., Rossy, L.A., Ruiz-Padial, E. et Johnsen, B.H. (2003). Gender

- differences in the relationship between emotional regulation and depressive symptoms. *Cognitive Therapy and Research*, 27(3), 349-364. <https://doi.org/10.1023/A:1023922618287>
- Thygeson, N.M. (2010). A health plan perspective on worksite-based health promotion programs. *American Journal of Preventive Medicine*, 38(2), S226-S228. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.11.004>
- Tobin, D.L., Holroyd, K.A., Reynolds, R.V. et Wigal, J.K. (1989). The hierarchical factor structure of the coping strategies inventory. *Cognitive Therapy and Research*, 13(4), 343-361. <https://doi.org/10.1007/BF01173478>
- Tremblay, D.-G. et Mascova, E. (2013). *Les avocats, les avocates et la conciliation travail-famille*. Montréal, QC : Éditions du Remue-Ménage.
- Tummers, L. (2017). The relationship between coping and job performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(1), 150–162. <https://doi.org/10.1093/jopart/muw058>
- Turner, R.J. et Marino, F. (1994). Social support and social structure: A descriptive epidemiology. *Journal of Health and Social Behavior*, 35(3), 193-212. <https://doi.org/10.2307/2137276>
- Turner, R.J., Wheaton, B. et Lloyd, D.A. (1995). The epidemiology of social stress. *American Sociological Review*, 60(1), 104-125. <https://doi.org/10.2307/2096348>
- Tuxford, L.M. et Bradley, G.L. (2015). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, 35(8), 1006-1024. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.912260>
- Vallière, E.F. et Vallerand, R.J. (1990). Traduction et validation canadienne-française de l'échelle de l'estime de soi de Rosenberg. *International Journal of Psychology*, 25(2), 305-316. <https://doi.org/10.1080/00207599008247865>
- Van de Ven, B., van den Tooren, M. et Vlerick, P. (2013). Emotional job resources and emotional support seeking as moderators of the relation between emotional job demands and emotional exhaustion: A two-wave panel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 1-8. <https://doi.org/10.1037/a0030656>
- Van der Doef, M., Maes, S. et Diekstra, R. (2000). An examination of the job demand-control-support model with various occupational strain indicators. *Anxiety, Stress, & Coping*, 13(2), 165-185. <https://doi.org/10.1080/10615800008248338>

- Van Houdenhove, B., Van Den Eede, F. et Luyten, P. (2009). Does hypothalamic-pituitary-adrenal axis hypofunction in chronic fatigue syndrome reflect a crash in the stress system? *Medical Hypotheses*, 72(6), 701-705. <https://doi.org/10.1016/j.mehy.2008.11.044>
- Van Knippenberg, B. et Van Knippenberg, D. (2005). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: The moderating role of leader prototypicality. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 25-37. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.25>
- Van Steenbergen, E.F., Ellemers, N. et Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.279>
- Vanagas, G., Bihari-Axelsson, S. et Vanagiene, V. (2004). Do age, gender and marital status influence job strain development for general practitioner. *Medicina*, 40(10), 1014-1018.
- Vanroelen, C., Levecque, K. et Louckx, F. (2009). Psychosocial working conditions and self-reported health in a representative sample of wage-earners: A test of the different hypotheses of the demand-control-support-model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 329-342. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0340-2>
- Vegchel, N., De Jonge, J., Söderfeldt, M., Dormann, C. et Schaufeli, W. (2004). Quantitative versus emotional demands among Swedish human service employees: Moderating effects of job control and social support. *International Journal of Stress Management*, 11(1), 21-40. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.1.21>
- Veit, C.T. et Ware, J.E. (1983). The structure of psychological distress and well-being in general populations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(5), 730-742. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.51.5.730>
- Vermeulen, M. et Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 428-440. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.4.428>
- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D. et Vinet, A. (1992). *Pour donner un sens au Travail : Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville, QC : Gaëtan Morin.
- Virtanen, M., Vahtera, J., Pentti, J., Honkonen, T., Elovainio, M. et Kivimäki, M.

- (2007). Job strain and psychologic distress: Influence on sickness absence among Finnish employees. *American Journal of Preventive Medicine*, 33(3), 182-187. <https://doi-org/10.1016/j.amepre.2007.05.003>
- Vollrath, M. (2001). Personality and stress. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42(4), 335-347. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00245>
- Voydanoff, P. et Donnelly, B.W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the tole of the adult child. *Journal of Marriage and Family*, 61(3), 725-738. <https://doi.org/10.2307/353573>
- Walsh, J.J., Wilding, J.M., Eysenck, M.W. et Valentine, J.D. (1997). Neuroticism, locus of control, type A behaviour, pattern and occupational stress. *Work & Stress*, 11(2), 148-159. <https://doi.org/10.1080/02678379708256831>
- Warr, P.B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work & Stress*, 4(4), 285-294. <https://doi.org/10.1080/02678379008256991>
- Watson, D. et Clark, L.A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465-490. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.3.465>
- Watson, D. et Pennebaker, J.W. (1989). Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96(2), 234-254. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.96.2.234>
- Watson, D. et Pennebaker, J.W. et Folger, R. (1987). Beyond negative affectivity: Measuring sress and satisfaction in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 141-158. https://doi.org/10.1300/J075v08n02_09
- Watson Wyatt (2005). *Au travail! Vers une organisation en santé*. Canada: Watson Wyatt.
- Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortensen, P.B., Burr, H., Tuchsén, F. et Bonde, J.P. (2008). Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health*, 8(1), 280-289. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-280>
- Wilson, K. et Gallois, C. (1993). *Assertion and its social context*. Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Wolever, R.Q., Bobinet, K.J., McCabe, K., Mackenzie, E.R., Fekete, E., Kusnick, C.A. et al. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace:

A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 246-258. <https://doi.org/10.1037/a0027278>

Zimet, G.D., Dahlem, N.W., Zimet, S.G. et Farley, G.K. (1988). The Multidimensional Scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2